ZAPŁATA

pismo Związku Syndykalistów Polski

www.zsp.net.pl

jesień 2011











W tym numerze:

System podwykonawczy w branży budowlanej to piekło dla pracowników

Kolejne centrum handlowe – Torun Plaza - znajduje się w trakcie budowy. Jak na większości placów budowy w Polsce, pracownicy są zatrudnieni za pośrednictwem firm podwykonawczych. W chwili, gdy piszemy ten artykuł, pracownicy dwóch firm – Dynamic Metal i F-Tech – mają problemy z otrzymywaniem wynagrodzenia za pracę. Niektórzy nie otrzymują pensji od miesiąca, a zdarzają się nawet przypadki braku płatności w okresie 2-3 miesięcy. Inni otrzymali jedynie część swojego wynagrodzenia.

Gdy pracownicy skontaktowali się ze Związkiem Syndykalistów Polski, grupa z Warszawy postanowiła odwiedzić siedzibę głównego inwestora budowy w Toruniu, firmy Plaza Centers. Pracownicy biura nie spytali nawet po co przyszliśmy i wpadli w panikę. Świadczy to o tym, że już znali powody wizyty i po prostu nie mieli żadnych odpowiedzi na zarzuty. Firma Plaza Centers przeżywa kłopoty finansowe i nie ma dość pieniędzy, by finansować swoje inwestycje. W Rumunii zawieszono prace nad budową jednego z centrów handlowych ze względu na brak gotówki. W przypadku Torun Plaza, zaległości płatnicze firmy wobec głównego wykonawcy spowodowały łańcuszek wstrzymanych płatności w firmach pracujących na budowie.

Gdy z Plaza Centers skontaktowała się prasa, firma zaprzeczyła wszystkiemu i zrzuciła odpowiedzialność na podwykonawców. Podwykonawcy przyznali, że mają kłopoty i że pracownicy nie otrzymali „przynajmniej jednej pensji". Odpowiedzialnością obarczyli jednak inne firmy w łańcuszku podwykonawców. Dwa dni później, Plaza Centers wydała oświadczenie, w którym stwierdzała, iż zrealizowała wszystkie płatności wobec firm podwykonawców, oraz że podwykonawcy stwierdzili, że nie zalegają z płatnościami (co przeczyło informacjom podanym wcześniej). Po publikacji oświadczenia, ZSP skontaktowało się z pracownikami i otrzymało informację, że nadal im nie zapłacono.

Pracownicy z Torunia nie są osamotnieni w tej sytuacji. Często, gdy wiele firm jest zaangażowanych w projekt budowlany, każda z firm obarcza odpowiedzialnością za wszelkie uchybienia pozostałe firmy. W ten sposób przerzuca się odpowiedzialność za braki płatno-ści, nieprzestrzeganie zasad BHP, brak szkoleń i nie spełnianie innych obowiązków wobec pracowników. Zazwyczaj główny wykonawca umywa ręce, nawet jeśli firma faktycznie jest odpowiedzialna za zaistniałą sytuację z powodu oszczędności i narzucania nierealistycznych terminów podwykonawcom i gróźb nałożenia dużych kar umownych za opóźnienia w realizacji. W takich przypadkach, podwykonawcy często rezygnują z przestrzegania niektórych norm bezpieczeństwa, co może mieć śmiertelne konsekwencje. Pamiętamy o pracownikach, którzy zginęli podczas budowy Stadionu Narodowego w Warszawie, czy galerii handlowej Suwalki Plaza, innej z inwestycji firmy Plaza Centers.

W innych krajach, takich jak Hiszpania, zmieniono prawo, by umożliwić pracownikom podanie do sądu generalnego wykonawcę na budowach, gdyż często to właśnie generalny wykonawca jest odpowiedzialny za sytuację. Ale w Polsce, sytuacja prawna pracowników nie jest łatwa. Instytucje kontrolne mało robią, by nadzorować budowy. Ponieważ większość osób zatrudnionych na placach budowy nie jest stałymi pracownikami, Państwowa Inspekcja Pracy nie uznaje ich za pracowników i nie interesuje się ich prawami i warunkami w których przyszło im pracować.

Oznacza to, że jedynym sposobem, jaki mają pracownicy by walczyć z nadużyciami jest oddolna organizacja i akcja bezpośrednia. Akcja bezpośrednia oznacza wymuszenie zmian w odpowiedzi na złe warunki pracy – na przykład strajk.

Niestety, pracownicy często podchodzą do swojej pracy w sposób niewolniczy. Na budowie Torun Plaza, niektórzy pracownicy pracowali od miesiąca lub dwóch całkowicie za darmo. To jasne, że gdy pracodawcy dostrzegają cierpliwość pracowników, nie czują presji, by szybciej zapłacić. Widzą nawet, że gdyby calkiem odmówili za płaty, pracownicy i tak nic nie zrobią. Nie można jednak godzić się z taką sytuacją i trzeba zerwać więzy niewolniczej mentalności.

Gdy piszemy ten artykuł, planowane są kolejne akcje. ZSP zadeklarowało, że zablokuje otwarcie galerii handlowej, jeśli do czasu jej otwarcia pracownicy nie otrzymają wynagrodzeń.



NASZE MOTTO- WYGRAĆ Z OTTO

Kampania przeciw nieuczciwym praktykom agencji pracy tymczasowej przyniosła rezultaty.



Na początku 2011 r., wraz z kolegami z Holandii i Słowacji, Związek Syndykalistów Polski rozpoczął kampanię przeciw agencji pracy tymczasowej OTTO. Powodem były liczne skargi pracowników na praktyki firmy. OTTO jest agencją pracy tymczasowej działającą w wielu krajach, która zatrudnia pracowników do pracy zagranicą, głównie w Holandii, Belgii i Niemczech.

Główne problemy pracowników pracujących w Holandii polegają na tym, że otrzymują inne warunki pracy i zakwaterowania, niż obiecano. Ponadto muszą płacić wysokie kwoty za bardzo słabe warunki zakwaterowania, są karani grzywnami i nie otrzymują wystarczającej liczby godzin pracy. Kilku pracowników, których spotkały takie problemy, postanowiło skontaktować się z nami i podjąć walkę z firmą.

Wyniki kampanii były bardzo dobre. Pracownicy, którzy rozpoczęli kampanię otrzymali pełne wynagrodzenie, które winna im była firma. Również inni pracownicy postanowili walczyć. Wśród sukcesów kampanii należy wymienić: anulowanie kar umownych i nieuzasadnionych grzywien, otrzymanie świadczeń chorobowych i pensji za czas pozostawania na zwolnieniu chorobowym. (Chodziło o pracownika, który doznał

W PRAKTYCE

Jak pracownik może się bronić przed nieuczciwą agencją pracy tymczasowej pracując w kraju i zagranicą? Przykład agencji OTTO Workforce

Jakub Żaczek (ZSP Warszawa)

Pracownicy tymczasowi należą do grupy szczególnie narażonej na oszustwa ze strony swoich pracodawców. Wielu z nich czuje się całkiem bezsilnych, nie znając przysługujących im praw i nie wiedząc do kogo zwrócić się po pomoc. Piętrzą się przed nimi najróżniejsze problemy. Ci, którzy są wysyłani do pracy zagranicę znajdują się w obcym kraju, nie znając języka i realiów prawnych, nie wiedzą jakie obowiązują ich zasady dotyczące takich obszarów jak bezpieczeństwo pracy i prawo do urlopu. W razie konieczności dochodzenia swoich praw przed sądem, muszą wynająć prawnika w kraju w którym pracowali, gdyż polskie sądy nie obejmują swoim działaniem umów zawartych zagranicą. To naraża pracowników na dodatkowe koszty, co wydaje im się barierą nie do przeskoczenia.

Ale nawet ci pracownicy agencji pracy tymczasowych, którzy pozostają w kraju, napotykają na poważne trudności w dochodzeniu swoich praw. Wiąże się to z tym, że wykonują oni pracę dla różnych "pracodawców użytkowników" (czyli firm, gdzie są wysłani do pracy przez agencję pracy tymczasowej) i nie wiedzą, kto jest według prawa zobowiązany dbać o ich bezpieczeństwo pracy, jak powinno być obliczane wynagrodzenie za czas przebywania na zwolnieniu chorobowym, itp. Tradycyjne instytucje, po które sięgali zazwyczaj pracownicy – takie jak związki zawodowe i Państwowa Inspekcja Pracy – w bardzo nikłym stopniu są w stanie pomóc pracownikom tymczasowym, ze względu na ich szczególny status prawny, brak formalnego zatrudnienia w zakładzie gdzie faktycznie pracują (są formalnie pracownikami agencji), oraz ich rozproszenie w różnych zakładach pracy i ciągłe przenoszenie z jednego zakładu do drugiego.

Aby pracownicy tymczasowi mogli skutecznie walczyć o swoje prawa, potrzebne są bardziej nieszablonowe metody. Przykładem takich działań była kampania Związku Syndykalistów Polski w obronie pracowników tymczasowych pokrzywdzonych przez agencję pracy tymczasowej OTTO Workforce.

Wszystko zaczęło się od od listu nadesłanego przez kilku Polaków pracujących w Holandii. Niektórzy obecni i byli pracownicy OTTO skontaktowali się z organizacją Vrije Bond i ze Związkiem Syndykalistów Polski i opowiedzieli o swoich problemach, prosząc o radę. Chcieli przynajmniej ostrzec ludzi, którzy zamierzają pracować dla agencji i poinformować ich o tym, co można zrobić, jeśli zostaną oszukani. Na podstawie różnych listów, skarg i wpisów na forum internetowym i na podstawie prywatnych rozmów, Związek Syndykalistów Polski ustalił listę najbardziej typowych problemów.

Przede wszystkim, obietnice otrzymywane w Polsce przez pracowników są nieraz niezgodne z rzeczywistymi warunkami zatrudnienia po przybyciu do Holandii. Pracownicy podpisują często umowy wraz z przyjaciółmi i rodziną, przekonani, że będą pracować razem. Jednak po przyjeździe na miejsce może się okazać, że zostaną rozdzieleni. Mimo obiecanego 40-godzinnego tygodnia pracy, zdarza się, że całymi tygodniami nie ma pracy, lub praca jest tylko w niepełnym wymiarze. W najgorszych przypadkach pracownicy mieli do czynienia z sytuacją, gdy byli zawracani do domu zanim zdążyli zarobić jakiekolwiek pieniądze. Często też okazuje się, że pracują na innym stanowisku pracy niż im obiecywano (na przykład operatorzy wózków widłowych pracują przy ręcznym przenoszeniu paczek). Niektórzy pracownicy szacują, że 25-30% ich kolegów tylko sporadycznie otrzymuje jakieś zajęcie, na przykład dwa razy w tygodniu. Czasem, by wyrobić więcej godzin, ludzie są zmuszani do pracy w nadgodzinach. W typowym dniu z nadgodzinami, pracuje się po 11-12 godzin, a w niektórych przypadkach dzień pracy wynosił nawet 20 godzin dziennie.

ZSP otrzymało wiele zgłoszeń od pracowników, którym potrącono dużą część wynagrodzenia. Część wynagrodzenia może być potrącana za koszty zakwaterowania, lub transportu do pracy. Największym obciążeniem są sztucznie zawyżone opłaty za hotele należące do OTTO, które nieraz są brudne i zagrzybione, a pokoje przeludnione. Pracownicy skarżą się na rozmaite kary, które są na nich nakładane.



Pikieta pod hotelem robotniczym w Holandii.

Niektórzy otrzymują grzywny w hotelach w których zamieszkują. Można otrzymać grzywnę, za "bałaganiarstwo". Grzywny są wydawane w sposób arbitralny, a także na zasadzie odpowiedzialności zbiorowej rozłożonej na wszystkich mieszkańców pokoju. Pracownicy mogą nie dowiedzieć się o grzywnach aż do dnia wypłaty. Zdarzało się, że ci, którzy wnieśli skargę, tracili pracę. Zgłoszono również przypadki, że pracownicy otrzymali ustne zapewnienie, że nie ma już dla nich pracy, po czym wracali do kraju. Dopiero później okazywało się, iż tych pracowników obciążono grzywną 500 euro potrąconą z pensji za rzekome „samowolne skrócenie czasu trwania kontraktu".

Walka z nieuczciwym pracodawcą wydawała się bardzo trudna do momentu, w którym rozpoczęła się kampania solidarnościowa przeciw OTTO. Oszukani pracownicy po powrocie do kraju otrzymali jedynie niewielką część swojego wynagrodzenia (lub nie otrzymywali zupełnie nic), mieli same długi i nie wyobrażali sobie, by stać ich było na wynajęcie prawnika w Holandii, który mógłby walczyć o wypłatę należnego im wynagrodzenia. Niektórzy z nich doznali uszczerbku na zdrowiu przy dźwiganiu ciężarów i musieli poddać się leczeniu w kraju. Na domiar złego, OTTO nie uznało, że należy im się wypłata wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, na którą zapadli w trakcie pracy w firmie. Z drugiej strony, dla instytucji w Polsce, takich jak Państwowa Inspekcja Pracy, czy Sądy Pracy, problem zupełnie nie istnieje. Pracownicy podpisali umowy z holenderską filią firmy OTTO, a biura w Polsce nie podpisywały z nimi umów o pracę i nie ponosiły odpowiedzialności za łamanie prawa przez filię holenderską. Z punktu widzenia prawnego, nie było więc możliwości zaskarżenia polskiej filii firmy. Teoretyczna możliwość zaskarżania zagranicznych firm działających na terenie Unii Europejskiej przed polskimi sądami wprowadza w zakłopotanie profesjonalnych prawników, nie mówiąc o zwykłych pracownikach, którzy nie mają wykształcenia prawnego ani środków by zatrudnić renomowaną kancelarię, która byłaby w stanie uporać się z tym problemem. Firma OTTO była w pełni świadoma, jak trudno było by uzyskać od niej zadośćuczynienie na drodze sądowej.

Trzeba było więc skorzystać z innych metod i poszukać słabego punktu. Uderzyć tam, gdzie firma jest wrażliwa. Rzecz jasna, najsłabszym punktem każdej firmy jest jej publiczny wizerunek. Niejedna firma potrafi wydawać ogromne pieniądze na promowanie swojego wizerunku i to jest głównym celem kampanii reklamowych, sponsorowania imprez sportowych, itp... Od tej strony najłatwiej jest też firmę zaatakować. Paradoksalnie, im firma jest większa i bardziej znana w skali międzynarodowej – tym łatwiej naruszyć jej dobry wizerunek. Firma OTTO potrzebuje dobrego wizerunku głównie po to, by wciąż zgłaszali się do niej nowi pracownicy, chętni do podjęcia pracy w kraju i zagranicą.

Związek Syndykalistów Polski postanowił rozpocząć kampanię ulotkową pod biurami agencji OTTO. Setki ulotek, rozdawanych systematycznie potencjalnym pracownikom firmy i przechodniom pod biurami w Warszawie, Wrocławiu, Opolach, Gliwicach i Krakowie odniosło pewien skutek. Nie było to jednak wystarczające. W asyście dziennikarzy, aktywiści odwiedzali biuro w Warszawie i domagali się rozmów z kierownictwem firmy. Kampania rozszerzyła się na Holandię, gdzie pikietowano pod kwaterą główną firmy w Venray, oraz pod biurami w Hadze.

obrażeń podczas pracy i który potrzebował leczenia. OTTO z początku próbowało pozbyć się problemu, a nawet firma twierdziła że pracownik nie był już tak naprawdę ich pracownikiem.) Jak dotąd, 9 osób pracujących zagranicą otrzymało spełnienie swoich żądań, opiewających w sumie na sumę kilkunastu tysięcy euro.

Co więcej, kampania pozwoliła rzucić światło na problemy pracowników OTTO i zainteresować nimi szerszy krąg odbiorców. Dzięki temu, holenderskie władze zamknęły obóz kempingowy, gdzie w bardzo złych warunkach koczowali pracownicy. Firma musiała zapewnić właściwe warunki zakwaterowania około 500 pracownikom. Choć pewne problemy pozostały, jednak nacisk na firmę i jej publiczny wizerunek zmusiły kierownictwo do zmian. W przeszłości, musieliśmy próbować okupować kwaterę główną OTTO w Holandii, żeby możliwa była rozmowa z szefem (wynik: 20 osób aresztowanych, ale pracownicy otrzymali zaległe wynagrodzenie). Obecnie, firma próbuje rozwiązywać niektóre ze zgłaszanych skarg.

Oczywiście, nie dajemy się temu zwodzić. To jasne, że celem firmy nie jest znacząca poprawa warunków pracy, czy całkowite usunięcie nieuczciwych praktyk, które uchodzą im płazem. Celem jest wytworzenie wrażenia, że firma jest zainteresowana problemami, by zniechęcić pracowników do podejmowania zorganizowanych działań przeciw firmie. Dlatego wciąż przypominamy OTTO, że mamy ich na oku!

Oprócz kampanii skierowanych do pracowników pracujących zagranicą, ZSP zajęło się też sprawą WAGO ELWAG. Pracownicy zatrudnieni w tej firmie za pośrednictwem OTTO otrzymywali wynagrodzenie na akord (zależnie od liczby wyprodukowanych elementów), pomimo, że ich umowy były umowami na stawkę godzinową. Po protestach, które odbyły się we Wrocławiu, pracodawca wyrównał różnicę pracownikom.

To wszystko nie oznacza jeszcze, że warunki pracy w agencji są takie, jak być powinny. Aby tak się stało, pracownicy muszą się zorganizować i działać w bardziej konsekwentny sposób. Mamy nadzieję, że właśnie tak się stanie!

Aby uzyskać więcej informacji o problemach z OTTO, odwiedź stronę kampanii:

otto.zsp.net.pl



Jednocześnie trwała intensywna kampania internetowa, powstała specjalna strona do nagłaśniania spraw związanych z OTTO, dzięki której wciąż zgłaszały się nowe osoby, które przekazywały kolejne informacje na temat rozlicznych nieprawidłowości, których ofiarą padli pracownicy.

Z początku, zarząd firmy w ogóle nie chciał rozmawiać - lekceważąc kampanię protestu. Dopiero, gdy ukazały się dwa, trzy artykuły w prasie lokalnej, firma uznała, że warto jest udzielić wywiadów wyjaśniających w mediach. Gdy w marcu b.r. odbyła się akcja protestacyjna pod główną siedzibą OTTO w Holandii (zorganizowana przez ZSP i Vrije Bond), firma przestraszyła się na poważnie i spełniła postulaty dwóch pracowników, którzy jako pierwsi zgłosili się po pomoc. Kolejne sprawy szły już nieco łatwiej, tym bardziej, że odbyły się kolejne protesty pod biurami agencji na Słowacji, w Czechach i w Niemczech (pod biurem agencji Olympia wykupionej przez OTTO). Uzyskano w ten sposób realizację postulatów kolejnych poszkodowanych pracowników – w tym uzyskano wypłatę zwolnienia chorobowego dla pracownika, który zachorował pracując dla firmy.

Największym ciosem w medialną reputację firmy była emisja w czerwcu programu dziennikarstwa śledczego w holenderskim radiu Argos. Dziennikarze zainteresowali się informacjami przekazanymi przez VB i ZSP i odwiedzili hotele robotnicze zarządzane przez OTTO. Wyczerpująco opisali tragiczne warunki zakwaterowania, które w nich panują. Pracownicy opisali, jak są zmuszani do płacenia prawie 300 euro miesięcznie za małe pokoje, gdzie niekiedy stłoczonych jest nawet 6 osób. OTTO utrzymywało do tamtej pory, że w ogóle nie zarabia na hotelach. Opisano też system kar i potrąceń z pensji, który oficjalnie - według zapewnień prezesa OTTO, Franka van Goola - w ogóle nie istnieje. Po emisji, wiarygodność zapewnień zarządu znacznie się zmniejszyła i firma została zmuszona do poprawy najbardziej rażących naruszeń.

Odpowiedzią firmy była kampania propagandowa, mająca na celu poprawę nadszarpniętego wizerunku. W dniach 2-3 lipca 2011 na wrocławskim rynku odbywały się Międzynarodowe Mistrzostwa w Piłce Nożnej Ulicznej Bezdomnych. Głównym sponsorem mistrzostw była agencja pracy tymczasowej OTTO Workforce. W ten sposób firma próbowała wyrobić sobie wizerunek firmy o profilu charytatywnym, dbającej o interesy najuboższych.

ZSP postanowiło nie pozostawić tego wydarzenia bez odpowiedzi. W sobotę 2 lipca, aktywiści z ZSP-Warszawa i ZSP-Wrocław przeprowadzili pikietę podczas mistrzostw. Kibicom i przechodniom rozdawano ulotki opisujące nadużycia firmy. Pikietujący wdarli się też na trybuny. Wywiązała się sprzeczka z pracownikami ochrony pracującymi dla OTTO, którzy starali się przekonywać, jaką dobrą firmą jest OTTO i że nie trzeba przeszkadzać w tak "fajnym" wydarzeniu. To spowodowało, że firma uznała, że należy zacząć traktować ZSP poważnie i przyjąć zupełnie inną taktykę. Firma podjęła bardziej rzetelne próby rozwiązania problemów pracowniczych.

Rozwiązano problem pracowników WAGO ELWAG, którzy otrzymywali zaniżone wynagrodzenia i problemy kolejnych pracowników.

Kampania przeciw OTTO pokazała, że zdecydowana postawa pracowników, którzy stanowczo domagają się realizacji swoich praw, wraz z kampanią pikiet i informacji medialnych – najlepiej w kilku krajach jednocześnie – może umożliwić pracownikom uzyskanie oczekiwanych ustępstw od pracodawcy o wiele szybciej i sprawniej, niż gdyby próbowali dochodzić swoich praw przed sądem. Związek Syndykalistów Polski - działając w ramach Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników – może w ten sposób pomóc pracownikom oszukanym przez agencje pracy tymczasowej.



Kontakt:
ottoslaveforce@gmail.com

Potrącenia z wypłaty: Co można z tym zrobić?

Najpierw trzeba rozróżnić, co pracodawca może zrobić nie łamiąc prawa, a powinniśmy tolerować. Są to dwie różne rzeczy. Wielu pracodawców stosuje różne kary wobec pracowników – niektóre zupełnie nielegalnie, a niektóre legalnie, zwłaszcza jak ktoś podpisał umowę, która na to zezwala. Ale nawet jeśli pracodawca - jako strona umowy - działa „w ramach swoich uprawnień”, nie oznacza to, że działa zasadnie.

Na przykład: pracownicy agencji pracy tymczasowej OTTO wyjeżdżający za granicę do pracy są zobowiązani do podpisania zgody na potrącenie 500 euro z pensji w wypadku naruszenia umowy, np. wcześniejszego zakończenia kontraktu. Brzmi to rozsądnie i pracownicy podpisują to bez większego zastanowienia. Oczywiście pracownik szukający pracy jest od początku na słabszej pozycji. Wielu pracowników bardzo potrzebuje pracy i jest gotowych podpisać prawie wszystko. A potem okazuje się, że nie ma dla nich dość pracy, a warunki są nie takie, jakich oczekiwali. Wtedy kierownicy z firmy OTTO mówią im, że jeśli nie są zadowoleni, mogą spokojnie zrezygnować z pracy. Po powrocie do kraju okazuje się, że pracownicy którzy w dobrej wierze skrócili swój pobyt otrzymują ku swojemu zaskoczeniu 500 euro mniej, z powodu potrąceń z pensji.

Wiele osób już przyjęło taki sposób myślenia, że nawet gdy zapisy umowy są złe, nie można narzekać, bo człowiek powinien wiedzieć, co podpisuje. To sposób myślenia, zakładający fałszywie, że każdy może spokojnie znaleźć dobrą pracę, że pracownicy godzą się świadomie na takie warunki i że to wina pracownika, że nie zrozumiał wielostronicowej, skomplikowanej umowy. Takie myślenie – niestety – oznacza przyzwolenie na wyzyskiwanie i oszukiwanie stojących na słabszej pozycji pracowników przez nieuczciwych pracodawców.

Rozwiązanie takich problemów nie może się ograniczać do indywidualnej walki z każdym poszczególnym przypadkiem łamania interesów pracownika oddzielnie. Problem jest systemowy i można go rozwiązać tylko w drodze organizacji pracowników, aby wymusić zmianę niekorzystnych warunków pracy. Jednak w każdym jednostkowym przypadku należy podjąć walkę, zamiast się poddawać.



W sytuacji, w której żaden z pracowników nie podejmuje żadnych działań, sytuacja może być bardzo trudna. Pracodawca czuje zupełną swobodę, by czynić to co mu się podoba i czuje, że nikt mu się nie będzie w stanie oprzeć. Jeden przykład: parę lat temu skontaktowały się z nami studentki, które pracowały w sklepie obuwniczym w jednym z centrów handlowych w Warszawie. Z ich opisu sytuacji wynikało, że ich pracodawca stosował wobec nich odpowiedzialność zbiorową. Tzn. jeśli w kasie brakowało złotówki, potrącał złotówkę z pensji KAŻDEJ z dziewczyn. Zdarzało się to od czasu do czasu... Zwykle chodziło o kwoty rzędu 2 zł, czasem 10 lub 20 zł. Pracownicom to się nie podobało, ale ponieważ były to małe sumy, przywykły do tego systemu. Jednak szef nieodpowiednio zabezpieczył towar i pewnego dnia doszło do kradzieży w sklepie. Pracodawca uznał, że pracownice powinny być zbiorowo odpowiedzialne nawet za kradzieże w sklepie. Gdy ze sklepu zniknęła para butów o wartości 300 zł, dokonał potrącenia 300 zł. z pensji każdej z dziewczyn.

Pierwsze pytanie, które zadały pracownice, to czy to jest legalne. OCZYWIŚCIE NIE JEST. Jednak skąd te dziewczyny, które pracują po raz pierwszy w swoim życiu, mają o tym wiedzieć? Dlatego właśnie Związek Syndykalistów Polski stara się jak najszerzej informować pracowników o ich prawach. Ale to nie wystarcza.

W takiej sytuacji, wiedząc już, że to nielegalne (a także skrajnie nieetyczne), trzeba zastanowić się, co dalej zrobić. Tutaj przeszkodą są różne realia, których ludzie bardziej zamożni nie rozumieją. Nie było możliwości podać pracodawcy do sądu, bo pracownice nie dysponowały odpowiednią dokumentacją potrąceń (pracodawca nie wystawił potrącenia na papierze). Oskarżenie musiałoby się opierać na zeznaniach świadków. Jednak sprawy sądowe długo trwają. A gdy pracodawca dowie się, że został pozwany do sądu, z pewnością od razu zwolni pracownice. Szybszą metodą uzyskania sprawiedliwości jest akcja bezpośrednia. Należy zacząć od rozmowy z pracodawcą, a jeśli to nie poskutkuje, rozpocząć pikiety pod sklepem, wzywając konsumentów do bojkotu sklepu w razie nie rozwiązania problemu. Wtedy też, trzeba starać się, żeby szef nie zwolnił pracowników. Bo szefowie łamiący prawo nie zawahają się uciec się do takich metod.

W tej sytuacji, wielu pracowników może odczuwać strach, szczególnie jeśli nie może sobie pozwolić na utratę pracy. W tym przypadku, każda z pracownic zarabiała ok. 1200 zl. miesięcznie, z czego trzeba było opłacić jeszcze studia i mieszkanie. Choć utrata 300 złotych była dla każdej z nich bardzo bolesna (pracownice bały się, że nie będą miały za co porządnie zjeść w tym miesiącu), bały się, że jak stracą pracę, znajdą się w jeszcze gorszej sytuacji.

Gdy ktoś raz zgodzi się na takie traktowanie, pracodawca nie będzie mieć żadnych przeszkód, by zrobić to kolejny raz, bo będzie zdawał sobie sprawę, że może robić, to co uważa za stosowne. A nawet gdyby pracownice rzuciły tę pracę, to nie stanowi rozwiązania problemu, gdyż pracodawca postąpi dokładnie tak samo następnym razem.

Trzeba z tym walczyć. Słyszeliśmy o bardzo wielu takich sytuacjach. Często łamane są prawa osób bardzo młodych. Tylko jeśli będziemy konsekwentnie reagować na takie sytuacje jako pracownicy, jako ludzie solidarni z innymi pracownikami, możemy mieć nadzieję, że podobny proceder zostanie zatrzymany i pracodawcom nie będzie tak łatwo wciąż łamać prawa pracownicze i tworzyć tak niekorzystne warunki pracy.

Na następnej stronie, opisujemy stan prawny dotyczący potrąceń. Warto zaznaczyć, że prawo nie zawsze jest korzystne dla pracowników, a pracownicy powinni walczyć o lepsze warunki, niż te, które przysługują im z mocy prawa. Np. choć pensja minimalna wynosi 1386 zł, jest zupełne normalne że pracownicy walczą o wyższe i bardziej godne pensje. Także normalne jest, że nawet gdy pracodawcy wprowadzili (zgodnie z prawem czy nie) system kar pieniężnych, nie należy biernie tego akceptować.



PRAWO PRACY

Prawa pracownika i potrącenia (umowa o pracę)

Pieniądze które pracodawca może potrącać bez zgody pracownika, wymienia art. 87 Kodeksu pracy.

Pracodawca może bez zgody potrącić wyłącznie sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych oraz należności innych niż świadczenia alimentacyjne, udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne oraz kary pieniężne wymierzone pracownikowi za nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub picie alkoholu w czasie pracy.

Ponadto z wynagrodzenia potracić, w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności, jeżeli z uwagi na absencję w pracy pracownik nie zachował do nich prawa. Jednak na wszystkie pozostałe potrącenia pracodawca musi uzyskać PISEMNĄ ZGODĘ PRACOWNIKA.

Aby dokonać potrącenia, pracodawca musi odliczyć nieobecności, ustalić kwotę netto wynagrodzenia po odliczeniu składek na ubezpieczenia oraz zaliczki na podatek dochodowy. Dopiero wtedy może przystąpić do realizacji potrąceń, pamiętając, że mogą być one dokonywane tylko w określonych granicach:

• sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych - do wysokości 3/5 wynagrodzenia,

• sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne - do wysokości 1/2 wynagrodzenia,

• zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi - do wysokości 1/2 wynagrodzenia,

• kary pieniężne w granicach określonych w art. 108 k.p.

Pracodawca, który powinien dokonać potrąceń kilku z wymienionych wcześniej należności, musi pamiętać o dodatkowych ograniczeniach. W przypadku należności innych niż alimentacyjne oraz zaliczek pieniężnych potracenia nie mogą przekroczyć w sumie 1/2 wynagrodzenia, a łącznie z należnościami na pokrycie świadczeń alimentacyjnych 3/5 wynagrodzenia.

Jest także konieczność pilnowania tzw. kwoty wolnej od potrąceń. Takiego obowiązku nie ma tylko w przypadku potrącania świadczeń alimentacyjnych. Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie wolne od potrąceń w wysokości:

• 75 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,

• 90 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy potrącaniu kar pieniężnych.



Rozliczenie wzajemne – długi wobec pracodawcy

Pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem mogą także powstać problemy takie jak np. spłata kosztów prywatnych rozmów przez służbowy telefon, czy inne zwroty kosztów. Np. gdy pracownik odejdzie z pracy i nie odda odzieży roboczej, czy innego przedmiotu należącego do pracodawcy. W razie rozwiązania umowy o pracę, pracodawca może próbować odzyskać część kosztów poprzez potrącenie należnego świadczenia z wynagrodzenia odchodzącego pracownika. Wzajemne rozliczenia nie mogą być jednak podstawą do dokonywania potrąceń, jeżeli pracodawca nie uzyskał tytułu wykonawczego lub pisemnej zgody pracownika na potrącenia.

To znaczy, że jeśli np. pracownik otrzymał komórkę służbową od pracodawcy i jej nie oddał, pracodawca może potrącić wartość komórki z pensji, ale pracownik musi dostać na piśmie informację, że dokonano potrącenia takiej kwoty i musi ten dokument podpisać. Podpisanie takiego dokumentu równa się przyjęciu potrącenia.

Podobnie nie można dokonać potrącenia "w ramach rozliczenia" szkody powstałej w mieniu powierzonym pracownikowi. Nawet umowa o odpowiedzialności materialnej nie daje pracodawcy podstaw do potrącenia powstałej straty. Jeżeli pracodawca chce ją wyrównać, musi uzyskać zgodę pracownika albo tytuł wykonawczy.

Czym jest tytuł wykonawczy?

Jeżeli tytuł wykonawczy został wystawiony, nie ma potrzeby uzyskiwania zgody pracownika na potrącenia. Tytuł wykonawczy to tytuł egzekucyjny zaopatrzony przez Sąd. To jest orzeczenie sądu albo ugoda zawarta przed sądem lub mediatorem lub akt notarialny.

Kary – umowa zlecenie lub o dzieło

Niestety, pracownicy pracujący na takich umowach często spotykają się w swoich umowach z zapisami o różnego rodzaju karach. Ale nawet jeśli pracownik zgodzi się na kary w umowie, te kary muszą być zgodnie z prawem. Np., pracownicy pracujący na umowach zlecenie, którzy powinni pracować na umowę o pracę, gdyż faktycznie istnieje stosunek pracy między nimi a pracodawcami. Jednak zamiast umowy o pracę otrzymali umowę śmieciową. Cechą umowy zlecenie jest to, że zleceniobiorca (ten, kto pracuje) decyduje kiedy i jak wykonuje pracę (o ile zmieści się w terminie). Nie decyduje o tym Zleceniodawca (szef). Zleceniodawca nie ma prawa określać zleceniobiorcy dni i czasu pracy. (Dlatego dawanie takich umów osobom pracującym na stanowisku kelnerów i barmanów stanowi złamanie prawa pracy.) Znamy sytuacje, gdzie pracodawca potrąca kwoty z wypłaty na poczet „kar" za nieobecność w pracy, lub spóźnienie. Takie kary jednak nie mogą być zgodne z prawem, bo wpisanie takich warunków w umowie zlecenie stanowi złamanie prawa.

Regulamin pracy a kary

Trzeba uważać w sytuacji, gdy pracodawca napisał regulamin pracy przewidujący ewentualne kary za „naruszenia regulaminu pracy". Bardzo trudno opisać ten temat w sposób wyczerpujący, bo pracodawcy mogą wymyślić różne rodzaje kar. Wielu z nich, niestety, wymyśla kary, które nie są zgodne z prawem i nie powinny być stosowane. Pracownik powinien podpisać, że akceptuje regulamin, inaczej nie ma podstawy prawnej dla potrącenia. Wszystkie ewentualne kary powinny być wymienione w umowie. Ale nawet gdy są obecne w umowie, w razie wątpliwości, lepiej sprawdzić, czy są legalne.



Należy także pamiętać, że pewne kary nie mogą być stosowane, bo są w jakiś sposób niezgodne z prawem. Znamy np. historię kelnerki zatrudnionej na umowę zlecenie, która miała potrącenia za takie „złamanie" regulaminu pracy, jak noszenie innej niż przewidziana w regulaminie koszulka, albo za zbyt długa przerwa na papierosa. Taka kara nie jest zgodna z prawem, gdyż osoba pracująca na umowie zlecenie nie musi się podporządkować przy wykonywaniu zlecenia.

Co można zrobić?

Jeśli nie jesteś pewien, czy zapis w umowie czy potrącenie są legalne, warto kogoś zapytać. Możesz skontaktować się z inspekcją pracy lub z organizacją broniącą praw pracowniczych taką, jak ZSP. Czasem można znaleźć odpowiedź samodzielnie przeszukując fora w internecie. Często spotykane przypadki są zazwyczaj opisane.

Najgorsze, co można zrobić, to nie robić nic. Doświadczenie pokazuje, że jeśli pracodawca czuje, że łatwo potrącać kwoty z pensji, a pracownicy nie zadają pytań, ta praktyka stanie się normą.

Najpierw, trzeba sprawdzić umowę, którą podpisałeś. W razie potrąceń, zawsze trzeba mieć dokument na piśmie. Staraj się mieć pełen opis potrąceń na piśmie – najlepiej z bardziej szczegółowym opisem, niż tylko „kara". Jeśli nie ma takiej możliwości, napisz pismo do szefa – jeśli to jest duża firma i jeśli uważasz, że nie jesteś winien, dodaj w kopii ludzi postawionych wyżej w hierarchii (jeśli jednak faktycznie zostały naruszone obowiązki pracownicze, lepiej tego nie wysyłać wyżej). W ten sposób, możesz uzyskać pisemny dowód opisujący przyczyny potrącenia, co może być niezbędne w razie ewentualnych roszczeń. Zawsze trzeba udokumentować tyle, ile się da. Zachowuj kopie korespondencji, kontakty do świadków, paski z wypłat, itd. Jeśli jest jakaś sytuacja konfliktowa, możesz wysłać list do biura firmy i prosić o pieczątkę w sekretariacie potwierdzającą, że list został przyjęty na swojej kopii dokumentu.

Jeśli dostaniesz nielegalne potrącenie, zastanów się, czy nadal chcesz tam pracować ryzykując, że sytuacja może się powtórzyć. Dla wielu pracowników, to zależy od kwoty. Jednak warto pamiętać, że niektórzy pracodawcy potrącają małe kwoty, ale za to z dużą regularnością. W końcu może się uzbierać z tego duża suma.

Zawsze należy nagłaśniać sprawę, np. w internecie. Jeśli chodzi o duże pieniądze, lub potrącenia są regularne, prasa może tym się zainteresować. Ale warto pamiętać, że w razie konfliktu, pracodawcy zwykle starają się zrzucić całą winę na pracownika. Więc trzeba zachować ostrożność. W sytuacji, w której pracodawca niezgodne z prawem dokonał potrącenia z pensji za spóźnienie się do pracy, a faktycznie spóźniasz się do pracy, może starać się to wykorzystać przeciwko Tobie. To spowoduje, że ludzie mogą zacząć postrzegać Twoją sprawę w negatywnym świetle. Trzeba więc być na to przygotowanym i wiedzieć jak się przed tym obronić. Np. jeśli pracowałeś na umowę zlecenie, to łatwe - powiesz, że jako zleceniobiorca możesz sam decydować, kiedy rozpoczyna się praca (w przeciwnym wypadku okaże się, że pracodawca nie podpisał właściwego rodzaju umowy).

W przypadku dość ciężkich naruszeń prawa, możesz zorganizować kampanię np. jak w przypadku kampanii OTTO. Dzięki kampanii, możesz wywrzeć presję na pracodawcę, by go zmusić, by nie nadużywał swojej pozycji.

Jeśli spotkała Cię sytuacja opisana w artykule i chcesz się zorganizować, skontaktuj się z nami pod adresem mailowym: info@zsp.net.pl



Więcej porad:

pracownik.net.pl

Warunki pracy w gastronomii: Nieprzyzwoicie niskie płace, niepewność zatrudnienia i łamanie praw pracowniczych

Czy kiedyś zastanawiałeś się, ile zarabia kelnerka w knajpie do której idziesz coś zjeść? Albo kto pracuje w kuchni? Prawda jest taka, że w wielu restauracjach i barach fast-food pracownicy zarabiają minimalne pensje i nie mają żadnej pewności zatrudnienia, ani żadnych świadczeń. Niektórzy są zatrudniani na czarno, zarabiają głównie na napiwkach, lub pracują nielegalnie na umowach zlecenie - mimo, że z pracodawcą łączy ich stosunek pracy. Wymuszone nadgodziny są normą, podobnie jak ignorowanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ten sposób nasz kolega opisał warunki pracy w jednym z pubów we Wrocławiu:

„Otrzymują tak zwane dniówki w gotówce. Dniówka jest ustalona na stałym poziomie, niezależnym od czasu pracy, a pracuje się do zamknięcia, którego pora zależy tylko od widzimisię pracodawcy. Zdarza się, że pracownice po 14 czy 15 godzinach pracy i po wyjściu ostatniego klienta czekają jeszcze godzinę lub dwie na telefon bądź przyjście pracodawcy, który pozwoli im opuścić lokal. Zdarza się też, że czekają w pustej knajpie aż pracodawca skończy się bawić ze swoimi znajomymi. Ich czas pracy wynosi zatem niekiedy i 17 godzin przy nie' zmienionej stawce dziennej, co sprawia, że zarabiają nieraz ledwo ponad 4 zł za godzinę."

Niestety to jest dość nagminne. Od wielu pracowników słyszeliśmy, że są zmuszani do pozostania w pracy aż do ostatniego klienta, lub że są zmuszani do nieopłacanej pracy po zamknięciu lokalu, np. do rozliczenia kasy lub sprzątania.

Inna koleżanka opowiedziała nam o tym, jak pracowała w szatni w drogiej restauracji w Warszawie, otrzymując jedynie napiwki. W zimie i w czasie dużego ruchu, napiwki wystarczały na minimalne wynagrodzenie. Jednak zdarzały się dni, w których pracowała przez 12 godzin za 10 zł lub mniej. Wtedy zwróciła się do pracodawcy z prośbą otrzymania pensji minimalnej. Odpowiedziano jej, że zgodziła się na takie warunki i że jeśli praca jej się nie podoba, może odejść. Niestety, niektórzy pracodawcy bez żadnego wstydu posługują się takimi wymówkami, by zachować zyski dla siebie.

Wykorzystują przy tym fakt, że dla wielu ludzi znalezienie jakiejkolwiek pracy jest dużym problemem, w związku z czym czasem pracownicy chwytają się byle czego.

Podobne historie słyszeliśmy od kelnerki w bardzo drogiej i ekskluzywnej restauracji w Warszawie, która nie była czasem nawet w stanie uzyskać pensji minimalnej z otrzymywanych napiwków. Nie miała żadnej umowy, żadnego ubezpieczenia, nawet żadnej ewidencji czasu pracy. Zmuszano ją do pracy w nadgodzinach i mogła w każdej chwili zostać zwolniona. Jednak bała się, że w razie skargi mogą ją spotkać nieprzyjemności ze strony urzędu podatkowego za pracę na czarno. Czuła, że jest w potrzasku i że nie może nic zrobić.

Jednak nie jest prawdą, że nic nie da się zrobić w sprawie warunków pracy panujących w gastronomii. Jednak pracownicy muszą się zorganizować i nie poddawać w obliczu wyzwań, które stoją na drodze do wywalczenia lepszych warunków pracy.



Kampanie akcji bezpośrednich na świecie – sposób wywalczenia lepszych warunków pracy

Na całym świecie, pracownicy gastronomii organizują się. Wyprzedzają w tym znacznie swoich kolegów w Polsce. Jednak sytuacja pracowników w Polsce i na świecie nie różni się aż tak bardzo. I tu i tam rozpowszechnione są nielegalne warunki pracy i nędzne pensje za które bardzo trudno przeżyć.

Jest naprawdę wiele przykładów na to, jak pracownicy gastronomii podjęli działania bezpośrednie, by uzyskać należne im pieniądze. Czasem chodziło o całkowity brak wypłat, a czasem jedynie opóźnienia w wypłatach. Zdarzają się też sytuacje nielegalnego zatrudniania na okresy próbne bez żadnych śladów na papierze – wtedy pracownicy otrzymują zazwyczaj o wiele mniej pieniędzy, niż się spodziewali. Mówi się im też, że powinni pracować za darmo w trakcie "okresu próbnego" (takie sytuacje miały miejsce np. w restauracjach sieci Green Way w Polsce). W takich sytuacjach, pikiety pod restauracją i wezwanie do klientów, by ją bojkotowali, są bardzo skuteczne i szybko doprowadzają do pożądanego rezultatu.

Kampanie, które nie są związane z niewypłaconymi pensjami, ale z ogólnym dążeniem do poprawy warunków pracy wymagają dłuższych kampanii i lepszej organizacji ze strony pracowników. Przykładem skutecznej kampanii jest kampania IWW prowadzona wśród pracowników sieci Starbucks w Stanach Zjednoczonych. Wśród ich postulatów jest wprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego, płatnych urlopów, regularnych zmian w pracy i podwyżek płac. Warto zauważyć, że związek IWW w Starbucks nie jest legalnie zarejestrowany w Stanach Zjednoczonych. Jest tak dlatego, że według amerykańskiego prawa, ponad 50% pracowników musi przyłączyć się do związku, by został formalnie uznany. Brak rejestracji nie przeszkodził jednak pracownikom prowadzić kampanię, o której głośno było na całym świecie. Wystarczyło informować klientów barów i zabiegać o poparcie społeczności lokalnej.

Poparcie konsumentów było względnie łatwe do uzyskania z powodu bardzo wysokich cen produktów firmy Starbucks. Jest grupa snobów, którzy chętnie zapłacą dużą sumę za dobrą kawę, nawet jeśli na rynku dostępne są tańsze alternatywy. Jednak większość konsumentów postrzega sieć Starbucks jako zbyt drogą kawiarnię, która osiąga wielkie zyski dla właścicieli marki, podczas gdy pracownicy otrzymują bardzo niewielkie pensje. Klientela kawiarni w Polsce jest mentalnie bliższa tej pierwszej grupie.

Związek pracowników Starbucks w Chile (nie powiązany z IWW) postanowił zastrajkować. Pracownicy uznali za nieprzyzwoity fakt, że ich stawki godzinowe są niższe niż cena jednej filiżanki kawy w barze. Tak jest też w Polsce, nawet ci, którzy zarabiają zgodnie z prawem płacę minimalną, otrzymują o wiele mniej, niż koszt produktu, który sprzedają.

Brak uznanego stosunku pracy

Jednym z głównych wyzwań w Polsce, jest doprowadzenie do wzrostu świadomości i porzucenia idiotycznego przekonania, że praca w restauracji, to praca śmieciowa, która nie zasługuje na godne wynagrodzenie. Niestety nawet ludzie, którzy uważają się za „oświeconych" lub „postępowych" często postrzegają pracowników restauracji i barów jako ludzi gorszej kategorii. Ostatnim tego typu



przepadkiem jest bar prowadzony przez Krytykę Polityczną w Warszawie, "Nowy Wspaniały Świat". Choć pracownicy są tam oszukiwani, gdyż w nielegalny sposób są zatrudniani na umowę zlecenie i choć zarabiają żałośnie niską jak na Warszawę stawkę, członkowie Krytyki Politycznej starali się usprawiedliwić te praktyki twierdząc, że jest to „normalna" praktyka na rynku. Może i tak. Ale gdy „normalne" jest gówniane, nie da się tego usprawiedliwiać.

Związek Syndykalistów Polski zareagował na tą sytuację publikując kilka artykułów i przeprowadzając pikiety pod barem. Otrzymaliśmy informację, że z powodu uwagi, jaką przyciągnęła sprawa, warunki pracy w barze mogą niedługo zostać zmienione. Jeśli tak się stanie, może to zmotywować pracowników do zorganizowania się, a klientów do wyrażenia poparcia dla ich dążeń.

Dlaczego kelner lub osoba pracująca za barem nie może być zatrudniona na umowę zlecenie?

Wiele osób nie jest świadomych faktu, że umowy które podpisują nie są zgodne z prawem. Instytucje państwowe nie robią wiele, by walczyć z tym zjawiskiem, więc pracodawcy bez przeszkód dalej zatrudniają pracowników niezgodnie z prawem. Nagminną praktyką jest podpisywanie umowy śmieciowej, takiej jak umowa zlecenie, w sytuacji, w której pracownik powinien mieć umowę o pracę.

Cechą umowy zlecenia jest to, iż zleceniobiorca sam organizuje sobie sposób pracy i określa czas pracy. Osoba z umową zleceniem nawet nie musi wykonywać pracy osobiście. Taka umowa pasuje do sytuacji wolnych strzelców, którzy mają do wykonania konkretną pracę, ale nie muszą się stawić do biura o określonej godzinie i nie muszą wykonywać pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Natomiast kelner lub barman pracują według harmonogramu pracy. Muszą wykonywać polecenia przełożonego.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że pracownik zobowiązuje się świadczyć na rzecz pracodawcy pracę w miejscu i czasie przez niego określonym i pod jego kierownictwem. Kelnerzy i pracownicy pracujący za barem są tego typu pracownikami. Praktyka zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną z zasady jest niedopuszczalna.

Pracownik może wystąpić do sądu o uznanie jego stosunku pracy. Jednak rzeczywistość jest taka, że pracodawcy starają się szykanować osoby, które walczą o swoje prawa. Pracownicy, którzy zdają sobie sprawę, że powinni być zatrudnieni na umowę o pracę są często zbyt zastraszeni, by cokolwiek zrobić w tym kierunku. Właśnie strach pozwala szefom działać dalej w ten sam sposób. Ludzie, którzy chcą coś zmienić muszą się zorganizować, tak by zawsze (wewnątrz zakładu pracy, jak i na zewnątrz) była grupa ludzi skłonnych poprzeć pracownika, który występuje w obronie swoich praw. Jeśli pracownik restauracji będzie walczyć o umowę o pracę, musimy go wesprzeć, na wypadek, gdyby pracodawca był dość głupi, by próbować jakichś sztuczek.

W praktyce, pracownik traci dużo pracując na umowie zlecenie – ma m.in. niższe ubezpieczenie, nie ma prawa do płatnego urlopu i innych świadczeń, do których uprawnieni są stali pracownicy. Pracownik pracujący na umowę cywilno-prawną może zostać obciążony odszkodowaniem według innych zasad, niż pracownik zatrudniony na stałej umowie o pracę. W razie problemów, pracodawca może potrącić sumę odszkodowania z pensji pracownika.

Aby dowiedzieć się więcej o różnicach pomiędzy różnymi rodzajami umów i o tym jakie masz prawa jako pracownik, oraz jak wnieść sprawę do sądu o ustalenie stosunku pracy, odwiedź stronę pracownik.net.pl i odwiedź sekcję „Pobierz". Jeśli masz pytania, lub chciałbyś rozpocząć kampanię w swoim miejscu pracy, skontaktuj się z ZSP lub dołącz do nas. Pisz na adres: **info@zsp.net.pl**

ZE ŚWIATA

NIEMCY: FAU WALCZY O PRAWO DO STRAJKU

Torsten Bewernitz (FAU Münster)

Kampania "Ręce precz od prawa do strajku! Swoboda działania dla związków zawodowych zamiast dla Frontu Pracy" jest inicjatywą utworzoną przez różne Związki Wolnych Pracownic i Pracowników FAU, mającą na celu obronę oraz rozszerzenie swobody działania koalicji a także prawa do strajków na terenie Niemiec. Podstawę do utworzenia powyższej inicjatywy stanowi naruszenie ustawy przez DGB (Niemiecki Związek Zawodowy) a także BDA (Federalne Zrzeszenie Niemieckich Organizacji Pracodawców), które to kosztem prawa do strajku i swobody działania koalicji mają zamiar unieważnić możliwość tworzenia wielu układów zbiorowych, dopuszczoną przez Federalny Sąd Pracy.

Propozycje BDA/DGB utrudniające działanie mniejszym związkom zawodowym przyniosłyby swoistą śmierć dla swobody działań koalicji. Funkcjonowanie mniejszych liczbowo związków zawodowych byłoby zdecydowanie utrudnione, ponieważ nie miałyby one prawa wywalczyć w żaden sposób umów zbiorowych. Ich prawo do strajku byłoby zatem ograniczone. Właśnie z tego powodu Federalny Sąd Pracy BAG ustalił, że jedność taryfowa/układu nie koreluje z prawem podstawowym swobody działań koalicji.

Obok Austrii, Szwecji, Szwajcarii, Holandii czy Polski Niemcy według oficjalnych statystyk zaliczają się do światowych krajów, w których dochodzi do najmniejszej liczby strajków. Przy tym jednoznacznie można dowieść, że kształtowane się płac jest zależne od ilości strajków: podczas gdy płaca zasadnicza spada w Niemczech, wzrasta w krajach z większym natężeniem strajków, np. we Francji czy Danii.

Za niewielką ilość strajków w Niemczech odpowiadają różne czynniki. Najważniejszym jest na pewno brak indywidualnego prawa do strajku w Niemczech. Stąd zasadniczo zabrania się organizowania np. strajków politycznych, w Niemczech nigdy nie miał także miejsca strajk generalny, jedyny tego typu miał miejsce po powstaniu w roku 1949 Państwa Niemieckiego w NRD w roku 1953. Z prawnego punktu widzenia Republika Federalna uznaje strajk jedynie w wąskim zakresie prawa pracy i traktuje go nawet wtedy jako rozwiązanie ostateczne.



Drugi czynnik stanowią rady zakładowe poszczególnych zakładów: rady te regulują konflikty podczas negocjacji. Jako trzeci czynnik należy zaliczyć nieliczne związki niezależne, najczęściej są to związki zrzeszane w Niemieckim Związku Zawodowym (DGB), którego zarządy najchętniej grożą strajkami, jednak tak naprawdę niechętnie nawołują do ich zorganizowania.



Mimo powyższych czynników nawet w Niemczech na przestrzeni ostatnich 10 lat znacznie zwiększyła się liczba organizowanych strajków. W sektorze usług ich ilość w latach 2004 do 2008 zwiększyła się czterokrotnie. Strajki organizują coraz to nowe grupy, które wcześniej nigdy nie podejmowały się takich działań, np. dział opieki, przedszkolanki, piloci, stewardessy i stewardzi bądź też maszyniści.

Nowy wyrok Federalnego Sądu Pracy z czerwca 2010r. zezwalając na prawną organizację w jednym zakładzie większej ilości związków zawodowych, układów zbiorowych a tym samym dając możliwość strajku z tego tytułu był widocznym krokiem naprzód. Pracodawcy upatrywali w wyroku jednak "warunki angielskie", tzn. stałe strajki, związki zawodowe w DGB [Niemieckim Związku Zawodowym] obawiały się zwiększenia konkurencji w postaci związków niezależnych. Z tego powodu wspólnie ze związkami przedsiębiorców zdecydowały się podjąć inicjatywę ustawową, która uchyliłaby powyższy wyrok. Protest podniosły nie tylko anarchosyndykalistyczny Związek Wolnych Pracownic i Pracowników FAU, ale również Związek Zawodowy Maszynistów (GDL), Związek Zawodowy Lekarzy (Związek Magdeburski), Związek Zawodowy Pilotów i Stewardów (Cockpit i UFO). Również wielu prawników szczególnie grupy lokalne DGB [Niemieckiego Związku Zawodowego] były przeciwko. Inicjatywa ustawowa została ostatecznie udaremniona w czerwcu 2011r., ponieważ Związek Zawodowy dla Sektora Usług ver.di, członek DGB [Niemieckiego Związku Zawodowego], nie chciał dalej wspierać inicjatywy. Ver.di zrozumiał, że zakaz wprowadzania drugiego układu zbiorowego w jednym zakładzie mógłby dotknąć również jego związku. Antypracowniczy plan DGB nie został poparty przez związki reformistyczne.

Udaremniony plan Związku Pracodawców (BDA) oraz DGB [Niemieckiego Związku Zawodowego] doprowadził do większego zacieśnienia współpracy niezależnych związków zawodowych. Od wiosny 2011r. FAU [Związek Wolnych Pracownic i Pracowników] pracuje z pozostałymi związkami niezależnymi, a także z krytycznie nastawionymi członkami DGB [Niemieckiego Związku Zawodowego] nad inicjatywą "Ręce precz od prawa do strajku!". Ponieważ prawo do strajku w Niemczech również nie daje swobody działania pracownikom, inicjatywa idzie naprzód. Jesienią odbędzie się wspólne posiedzenie dotyczące tej tematyki.

Zarządy związków branżowych tj. metalowych (IG Metall) oraz górniczych, chemicznych, energetycznych (IG BCE) z DGB [Niemieckiego Związku Zawodowego] wyjawiły już, że nadal będą próbować ograniczyć prawo strajkowe wprowadzeniem zasady "jeden zakład - jeden związek - jeden układ zbiorowy". Strach szefów jest niezłomny, próbują oni przeforsować odpowiednią ustawę inną drogą lub znaleźć inną możliwość, by uniemożliwić rozszerzenie strajków. Wspólna inicjatywa niezależnych związków zawodowych zatem obali nie tylko powyższe ograniczenia, lecz także zadba o rozszerzenie prawa do strajku - politycznego, indywidualnego a także dla osób niezrzeszonych.

Strona FAU: www.fau.org

110 ROCZNICA ARGENTYŃSKIEJ FORA

25 maja minęła 110 rocznica powstania argentyńskiej FORA, czyli Federación Obrera Regional Argentina (Regionalna Federacja Robotników Argentyny, sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników). W Teatrze Verdi w Buenos Aires odbyła się uroczystość, w której uczestniczyło ok. 500 osób. Odbyły się prelekcje o historii i wartościach FORA, o walkach dawnych i współczesnych i o międzynarodowym ruchu.

FORA ma specjalnie miejsce w naszym ruchu. Kiedyś była to organizacja naprawdę masowa, która inicjowała wiele strajków i protestów społecznych. W pierwszych latach swojego istnienia, FORA organizowała kilkaset strajków każdego roku. Związek wydawał dziennik, La Protesta, z nakładem kilkunastu tysięcy egzemplarzy dziennie. W 1907 roku FORA zorganizowała strajk czynszowy lokatorów, w którym wzięło udział 140 tys. osób. W 1909 r. ponad 30 tys. osób wzięło udział w strajku zorganizowanym przez FORA, który został brutalnie stłumiony przez policję. 8 osób zostało zamordowanych przez policję, a ponad 100 rannych. Po tym incydencie, wybuchły inne gwałtowne protesty. Kilka miesięcy później doszło do ataku Szymona Radowickiego na szefa policji. Mimo że nie był on wtedy członkiem FORA, uczestniczył w demonstracji 1 majowej i w odpowiedzi na brutalności policji próbował zabić szefa policji. Po ataku, doszło do silnych represji wobec FORA. Takich represji związek doświadczył nieraz.



Uroczystość w Buenos Aires.

W 1919 r. podczas strajku, doszło do represjonowania pracowników – bardzo znanego faktu w historii Argentyny, tzw. Tragicznego tygodnia. Tragiczne wydarzenia rozpoczęły się od zamordowania 30 strajkujących pracowników. W 1920 r. rozpoczęła się kampania strajków w Patagonii. W rezultacie, ponad 1500 pracowników zostało zamordowanych.

Takie byli realia radykalnych ruchów pracowników w tamtych latach, nie tylko w Argentynie. W 1930 r. doszło do zamachu stanu, a rząd konstytucyjny został obalony. Wielu członków FORA zostało aresztowanych, wielu także rozstrzelono. FORA musiała działać w podziemiu, a za rozdawanie gazety FORA, można było dostać karę śmierci. W tym samym czasie, dyktatura promowała nowy, przychylny jej związek - CGT. Rząd starał się nakłaniać pracowników do wstępowania do związków nie będących w opozycji. Jednak, FORA istniała nadal.

W 1946 r., kiedy powstał rząd Perona, FORA zorganizowała demonstrację pierwszomajową, na które przyszło 3 tys. osób, co było dobrą frekwencją biorąc pod uwagę dekady masowej represji związku. Mimo, że zakazano wszelkich strajków w Argentynie, w 1946 r. FORA zorganizowała strajk piekarzy. Peron odpowiedział kolejnymi represjami. Mimo to, pracownicy portowi z FORA zorganizowali jeszcze w tamtym roku bojkot hiszpańskich statków handlowych, oraz miał miejsce 24-godzinny strajk solidarnościowy ze strajkującymi taksówkarzami i pracownikami stoczni.

W latach 1950, rząd utworzył monopol związkowy, ogłaszając że każdy związkowiec musi płacić składki związkowi CGT. Doszło do nowych represji, w tym zabójstw tych, których nie chcieli się podporządkować. W 1966 r., związek CGT poparł nowy zamach stanu i uzyskał udział w rządzie. Po tym nastąpił znowu okres mocnych represji wobec niezależnych związków. Wprowadzona została totalna kontrola rządowa nad związkami zawodowymi.

W ostatnich latach, FORA stara się odbudować swoją organizację. Oczywiście nie jest tak mocna jak kiedyś, ale cały czas rozwija się. Nadal związkowcy mają problemy w Argentynie. Zdarzają się nawet ataki na związkowców przez osoby zatrudnione przez pracodawców, by „załatwić" problemy. Życzymy naszym kolegom sukcesów w rozwoju oraz w walce pracowniczej.

fora-ait.com.ar/blog

Hiszpania: Walcząc przeciwko zlecaniu pracy zewnętrznym firmom, CNT organizuje się



W wielu miejscach pracy można spotkać pracowników zatrudnionych za pośrednictwem różnych firm, którzy faktycznie pracują razem. Pomimo, że ci ludzie pracują w jednym zakładzie, ich formalnym pracodawcą jest agencja pracy lub inna firma, która ich zatrudniła i sprzedała ich pracę. Jest to jeden ze sposobów, w jaki pracodawcy próbują uniknąć odpowiedzialności za pracowników, korzystając z pracowników zatrudnionych przez inne firmy, których łatwiej jest zatrudnić i zwolnić.

Jak się okazuje, ta forma zatrudnienia nie zawsze jest tańsza. O tym, jak praca w branży komputerowej jest zlecana na zewnątrz, opowiada Pablo, ze związku CNT założonego w biurach administracji samorządu lokalnego (Xunta) w Galicji w Santiago de Compostella:

W rzeczywistości, pracownicy pracujący bezpośrednio dla Xunta i pracownicy firm podwykonawczych pracowali w tym samym miejscu. Mieli jednak bardzo różne warunki pracy. W naszym przypadku, Xunta płaci firmie podnajmującej pracowników 60 tys. euro rocznie. Za bezpośrednio zatrudnionych pracowników firma płaci jedynie 20 tys. euro. Resztę zatrzymuje firma podwykonawcza.

Pracownicy na umowach, którzy wykonują tą samą pracę zarabiają 25 tys. euro rocznie. W dodatku, otrzymują o 9 dni wakacji więcej, oraz mają krótsze dni pracy w zimie (25 godzin) oraz w lecie (30 godzin). Mają też inne prawa, które nie przysługują pracownikom firm podwykonawczych.

W Xunta i wielu innych miejscach pracy, podwykonawcy mogą być zatrudniani przez wiele różnych firm. To oznacza, że ich warunki pracy mogą się znacznie różnić. Gdy kierownictwo odkryje, że pracownicy próbują się zorganizować, przeniesienie ich do różnych zakładów pracy jest bardzo łatwe.

W Xunta, jak i wielu innych miejscach pracy, występuje problem nielegalnego przenoszenia pracowników i miejsc pracy. Na przykład firmy dokonują manipulacji polegających na zamianie zwykłego miejsca pracy na miejsce pracy zlecane na zewnątrz. Firmy ogłaszają, że likwidują miejsce pracy, ale tak naprawdę przenoszą całość zadań do wykonania na innego pracownika zatrudnionego w firmie zewnętrznej. Zmianie może ulec jedynie opis stanowiska pracy. Inny problem polega na tym, że pracownicy są zmuszani do założenia własnej działalności gospodarczej i są „samozatrudnieni", podczas gdy w rzeczywistości są wnikami.

Pracownicy branży komputerowej w Wydziale Edukacji w Xunta zaczęli się organizować w 2007 r. Pracownicy byli zatrudniani za pośrednictwem różnych firm, ale wszyscy pracowali w tym samym miejscu. Zaczęli wysuwać żądania poprawy warunków pracy i pracodawcy zaczęli je realizować Jednak w 2008 r. rozpoczęła się fala represji. Czterech członków związku zostało zwolnionych. Po kilku miesiącach walki, wszyscy zostali przywróceni do pracy na stałych umowach.

Członkowie związku potępili nielegalne zlecanie pracy na zewnątrz i pozorowane samozatrudnienie.

W tym roku, zakończyła się umowa z firmą podwykonawczą i wszyscy pracownicy branży informatycznej w innym dziale Xunta zostali zwolnieni. Związek rozpoczął mobilizację przeciw wykorzystywaniu pracy podwykonawców. Pracownicy różnych podwykonawców założyli własne komisje CNT w firmach, w których byli zatrudnieni. Związek domaga się przywrócenia do pracy zwolnionych pracowników. Ich sprawa nadal jest w toku. Od czasu powołania komisji związku, uzyskano realizację 18 różnych żądań wobec Xunta. Żądania były bardzo różne: od przywrócenia pracowników do pracy, do podpisania z pracownikami podwykonawców stałych umów o pracę.



Pracownicy organizują się również w administracji publicznej (Generalitat) w Katalonii. W tym przypadku, Generalitat płaci 83 tys. euro rocznie za pracownika sektora informatycznego firmie podwykonawczej. Jednak pracownicy otrzymują z tego jedynie 20 do 23 tys. euro rocznie. Nieliczni pracownicy w branży, którzy są zatrudnieni bezpośrednio, otrzymują o wiele wyższe wynagrodzenie – około 34 tys. euro. Mają też więcej dni płatnego urlopu, dodatkowe świadczenia i inne dodatki do pensji.

Choć Unia Europejska twierdzi, że podejmuje kroki w kierunku likwidacji dyskryminacji płacowej pracowników tymczasowych względem pracowników zatrudnionych na umowach stałych, zjawisko to występuje w całej Europie na szeroką skalę. Pracownicy wykonujący dokładnie tą samą pracę, co ich koledzy, zarabiają mniej, gdyż są zatrudnieni przez firmę zewnętrzną.

Wyżej wymienione sytuacje dotyczą pracowników branży informatycznej zatrudnionych w administracji publicznej. W tych dwóch obszarach związek CNT działa dość skutecznie. Jednak coraz więcej stanowisk pracy w sferze budżetowej przechodzi do firm podwykonawczych. Niektórzy określają ten proces „prywatyzacją usług publicznych". Jedną z instytucji publicznych, w których CNT było bardzo aktywne w ciągu ostatniego roku jest Biblioteka Narodowa w Madrycie. Pracowała tam Marta, pracownica firmy podwykonawczej i działaczka związkowa, która zarabiała 19 tys. euro rocznie, choć biblioteka płaciła za nią 54 tys. euro rocznie. Oprócz gorszych warunków płacowych i gorszych świadczeń, pracownicy w jej firmie byli zmuszani do pracy w nadgodzinach bez dodatkowego wynagrodzenia.



Sekcja CNT w Bibliotece Narodowej zwróciła uwagę na fakt, że z ponad 400 pracowników firm podwykonawczych, większość faktycznie pozostaje w stosunku pracy z biblioteką. W ciągu ostatniego roku, biblioteka wdrożyła program cięć, który dotyka tylko pracowników firm podwykonawczych i przejawia się niższymi o 18% pensjami, bardziej elastycznymi godzinami pracy, pracą w soboty. Wszystko w imię „oszczędności", choć 60% kosztów pracowników tymczasowych pochłania firma podwykonawca.

Organizowanie się w tym sektorze nie jest łatwe. Ale aktywiści z CNT najlepiej radzą sobie z tym zadaniem – dlatego że są gotowi walczyć bezkompromisowo, nawet gdy spotykają ich represje. Często firmy, które nie chcą zmienić swojego sposobu postępowania po prostu starają się pozbyć związkowców, których walka koliduje z interesami firmy. W Generalitat, w czasie strajku zwołanego przez CNT, związkowcy zostali zwolnieni. Marta i jej dwóch kolegów zostali zwolnieni za swoją działalność w Bibliotece Narodowej. Na szczęście, w Hiszpanii sytuacja związkowców nie jest tak zła jak w Polsce. Choć w obu krajach istnieją przepisy przeciw represjonowaniu związków zawodowych i zwalnianiu związkowców za ich działalność – tylko w Polsce sądy mają tendencję do nie respektowania tych przepisów. W Hiszpanii, większość zwolnionych związkowców jest przywracanych do pracy. Stało się tak w przypadku pracowników Xunta w Galicji. Jednak szefowie nadal stosują zwolnienia, bo dzięki temu przynajmniej na pewien czas mogą pozbyć się działaczy związkowych. Jednak to nie zniechęca aktywistów.

Ten artykuł jest oparty na wywiadach z Martą, Jose Marią i Pablo. Kompletne wywiady i dodatkowe informacje o opisywanych walkach można znaleźć na portalach ZSP: pracownik.net.pl lub zsp.net.pl w sekcji Teoria i Praktyka. Zobacz też <u>CNT w sektorze informatycznym</u>.

L.Akai

Sto lat CNT!



CNT-AIT ma 101 lat. W 2010-2011 r. odbyły się w Hiszpanii obchody setnej rocznicy założenia tego związku. Cały rok organizowano wystawy, wykłady, koncerty i inne wydarzenia w ramach jubileuszu. W 2011 r. zakończono obchody rocznicy odsłonięciem w Barcelonie pomnika ofiar frankizmu.

Anarcho-syndykalistyczny związek CNT (Confederación Nacional del Trabajo - Krajowa Konfederacja Pracowników) został założony w dniu 1 listopada 1910 r. Organizacja powstała jako następczyni hiszpańskiej sekcji Pierwszej Międzynarodówki (założonej w 1870 r.) i była pierwszym niezależnym związkiem zawodowym w kraju założonym przez samych pracowników.

CNT rozpoczęła swoją działalność anarchosyndykalistyczną w oparciu o proste założenia: chodziło o stworzenie organizacji pracowników, która by była niezależna od władz politycznych, religijnych i gospodarczych. To było podstawą do walki o poprawę warunków życia pracowników i doprowadzenia do końca wyzysku. W ciągu kilku lat, CNT połączyło większość ruchu pracowniczego, osiągając znaczące zwycięstwa społeczne i ekonomiczne, które stanowią bezcenne dziedzictwo społeczne.

Ośmiogodzinny dzień pracy, 36-godzinny tydzień pracy, zlikwidowanie pracy dzieci, równość kobiet i włączenie do codziennego życia popularnych dziś wartości, takich jak solidarność, federalizm, ekologia, feminizm, antymilitaryzm - to część dziedzictwa, które osiągnęło swoje apogeum podczas Rewolucji Społecznej w 1936 r. Wtedy to utopia wolnościowego komunizmu stała się sposobem życia na całym wyzwolonym obszarze.

W czasach dyktatury (1939-1976) CNT działało w podziemiu oraz na emigracji. Po śmierci Franco, pracownicy odbudowali organizację w 1977 r. Dziś związek działa w całym kraju i jest członkiem Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (MSP - po hiszpańsku AIT).

CNT-AIT nie jest jednak najstarszą organizacją działającą w MSP. W 2011 roku, obchodzono 110 rocznicę powstania argentyńskiej FORA.

O FORA możesz przeczytać na str. 6.

NASZA WALKA JEST MIĘDZYNARODOWA

PRACOWNICY PRZEMYSŁU SAMOCHODOWEGO WALCZĄ O SWOJE MIEJSCA PRACY



Zarząd fabryki Fiata w Tychach zapewniał pracowników, że nie utracą miejsc pracy w związku z przenosinami produkcji Fiata Panda do Włoch. Jednak już 450 pracowników tyskiej fabryki zostało dotkniętych cięciami zatrudnienia, a innym ograniczono czas pracy.

Fabryka w Tychach nie jest ani zbyt mało wydajna, ani zbyt mało zyskowna. Wręcz przeciwnie: jest nadzwyczaj wydajna i zyskowna. Ale szefowie firmy chcą osiągnąć jeszcze większe zyski. Ich celem jest uzyskanie takiej siły roboczej, która może być do woli ograniczana w razie spowolnienia na rynku. W czasie, gdy firma ma mnóstwo zamówień i osiąga gigantyczne zyski, pracownicy nie otrzymują żadnych dodatkowych bonusów i nie mają swojego udziału w większych zyskach. Za to cały koszt słabszych okresów sprzedaży jest przenoszony na pracowników.



Protest pracowników FIATa we Włoszech.

Przemysł samochodowy jest uważany za jedno z ognisk walk pracowniczych. Praca w tej branży jest podzielona na wiele segmentów, a produkcja poszczególnych części jest rozrzucona po całym świecie. Fabryki są otwierane i zamykane z dość dużą regularnością, a miejsca pracy przemieszczają się po całej kuli ziemskiej.

Na samym dole tego systemu są pracownicy w najbiedniejszych krajach. Pod koniec lata i na początku jesieni, doszło do długotrwałych strajków i konfliktów pracowniczych w Indiach. Strajk w Comstar, producenta części samochodowych, trwał przez 54 dni i zakończył się uzyskaniem ustępstw przez pracowników. Pracownicy w tych krajach zarabiają jedynie ułamek tego, co ich koledzy w Europie i USA, za pracę w niezwykle ciężkich warunkach.



Masowy protest pracowników byłej fabyrki Zastawa w Serbii (obecnie Fiat Automobili Serbija)

Pracownicy konkurują ze sobą o miejsca pracy. Miejsca pracy pracowników Fiata we Włoszech zostały przeniesione do innych krajów świata. Ostatnio, firma przeniosła produkcję do Serbii. Pracownicy w tym kraju protestowali przeciwko warunkom prywatyzacji ich fabryki – sprzedanej Fiatowi. Kilka lat przed prywatyzacją, firma została „odchudzona" i ponad połowa pracowników straciła pracę. Rząd obiecał pracownikom, że nie zostaną zwolnieni na stałe, ale że będą mieć jedynie kilkuletnią „przerwę", po której znów dostaną swoje stare miejsca pracy, gdy znajdzie się inwestor, a fabryka zostanie sprywatyzowana. Oczywiście okazało się, że były to obietnice bez pokrycia.

Związek działający w fabryce nie miał nawet szansy zapoznania się z warunkami prywatyzacji, aż było już po wszystkim. Firma otrzymała wiele ulg ze strony państwa i umożliwiono jej eksport na rynek rosyjski za symboliczną opłatę eksportową. Pracownicy stali się więc tanią siłą roboczą na użytek rosyjskiego rynku. Załoga, która kiedyś liczyła 10 tys. osób, została zredukowana do 4,5 tys. przed prywatyzacją. Jednak umowa sprzedaży zobligowała Fiata do zatrudnienia jedynie tysiąca osób. Być może później, firma zatrudni dodatkowe 1,4 tys. osób, czyli w sumie będzie w fabryce pracować 2400 osób.

Inwestorzy, oraz ci którzy zaczęli myśleć jak szefowie, mówią o "większej wydajności". W rzeczywistości mamy do czynienia z sytuacją, w której pracownicy zostali zmuszeni do pracy dwukrotnie bardziej intensywnej niż dotąd - bez dwukrotnie wyższego wynagrodzenia (ktore pozostało na tym samym poziomie). Gdy rosną zyski, czasem pensje mogą nieco wzrosnąć, ale nigdy proporcjonalnie do wzrostu zysków. Z zasady, gdy firmy motoryzacyjne mogą przenieść fabrykę, lub chociaż część produkcji do kraju, gdzie pracownicy zgodzą się pracować za mniej - robią to.

W jednej z zamykanych fabryk, pracownicy postanowili walczyć. Chodzi o fabrykę Visteon (firma zależna od Forda) w Kadyksie w Hiszpanii. Visteon zamierza zamknąć produkcję, pozostawiając setki pracowników bez pracy. (Więcej o relacjach pomiędzy firmą Visteon, a Fordem możesz przeczytać w artykule na str. 9)

Plan redukcji zatrudnienia musi zostać zatwierdzony przez resort pracy hiszpańskiego rządu. W tym celu, firma musi udowodnić, że istnieją ekonomiczne przyczyny zamknięcia fabryki i masowych zwolnień. Nie wystarczy, że ktoś gdzieś zgodził się pracować taniej! Związkowcy z CNT-AIT (siostrzanego związku ZSP) postanowili podjąć walkę. Podważyli zasadność planu zwolnień grupowych, argumentując, że zamknięcie fabryki nie jest podyktowane złą sytuacją ekonomiczną firmy. Aktywiści wezwali także do akcji solidarnościowych w kraju i zagranicą. ZSP wsparło pracowników z Kadyksu kilkoma akcjami solidarnościowymi, pod salonami Forda w różnych miastach w Polsce i pod siedzibą główną Forda w Warszawie.



Protest CNT Visteon w Hiszpanii.

Podobne działania odbyły się w wielu krajach na świecie, m.in. w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Argentynie. Przemysł samochodowy osiąga ogromne zyski. Pracownicy pracujący przy produkcji samochodów zasługują na to, by mieć przynajmniej dobre i stabilne warunki zatrudnienia. Wspieramy tych, którzy walczą z wyzyskiem o godne warunki pracy. Nasza walka musi być tak międzynarodowa, jak kapitał. Zamiast globalnej konkurencji między pracownikami, potrzebujemy międzynarodowej solidarności. Aż do czasu, gdy pracownikom uda się pozbyć szefów na dobre i przejąć zakłady w swoje ręce.



O zamknięciu fabryki Visteon

Ford-Visteon planuje zamknięcie zakładu Visteon-Cadiz Electronics w El Puerto de Santa Maria, w Kadyksie w Hiszpanii. Blisko 450 miejsc pracy zostanie utraconych. Pracownicy starają się podjąć działania, aby zapobiec zamknięciu fabryki.

Utrata pracy w tym przypadku jest związana tylko i wyłącznie z korporacyjną chciwością, wynikającą z chęci przeniesienia miejsc pracy do krajów o niższych płacach, z mniej wymagającym ustawodawstwem w dziedzinie prawa pracy i gdzie rządy stosują różne zachęty, takie jak ulgi podatkowe.

Sekcja CNT w fabryce jest tym związkiem, który postanowił walczyć, podczas gdy CCOO i UGT zamiast tego negocjują plany zwolnień grupowych z dyrekcją.

O planie zwolnień grupowych w Visteon



Związek CNT potępił plan grupowych zwolnień w fabryce Visteon w Kadyksie. Według hiszpańskiego prawa, firma która chce dokonać masowych zwolnień musi dokładnie opisać przyczyny ekonomiczne, który powodują zamknięcie fabryki i udowodnić, że zachowanie tych miejsc pracy nie jest możliwe. Tylko wtedy, rząd wydaje pozwolenie na zamknięcie fabryki.

Według związkowców, Visteon takich przyczyn nie wykazał. Nie było też ze strony firmy żadnych prób szukania oszczędności, aby fabryka mogła dalej funkcjonować. Według opinii związku, firma mogła sporo zaoszczędzić zwalniając kierowników, lub obniżając im pensję do poziomu normalnego pracownika.

W dniu 14 października, odbyły się kolejne protesty w pobliżu fabryki. Koledzy z Valladolid demonstrowali też solidarnościowo pod innym zakładem należącym do Visteona. Podobna akcja miała miejsce w Caen we Francji. W Polsce odbyła się pikieta pod siedziba Forda.





[Historia] Strajk w Visteon w Wielkiej Brytanii

Solidarity Federation (Wielka Brytania)

STOSUNEK FIRMY VISTEON DO FORDA

Firma Ford, ucząc się na sukcesach firmy Walmart, postanowiła rozpocząć outsourcing miejsc pracy już w 1997 roku. Powołała do życia firmę Visteon, która z kolei utworzyła 40 odrębnych spółek, z których jedną jest Visteon w Wielkiej Brytanii. Zlecanie pracy do zewnętrznych firm (outsourcing) ma wiele zalet dla takich firm jak Ford. Umożliwia szefom cięcia w liczbie godzin pracy, w poziomie płac i zatrudnienia, podtrzymując jednocześnie wysoki poziom zysków. Pozwala nawet zniszczyć spółkę, by na tym zarobić. Outsourcing kieruje się prostą logiką. Aby obniżyć koszty, firmy zlecą funkcje na zewnątrz do innych firm. Te następnie konkurują w celu zaoferowania najniższego kosztu, wyzyskując pracowników jeszcze bardziej niż pierwotny pracodawca.

W tym samym czasie, outsourcing ukrywa prawdziwy charakter firm i ich wartość. Mówiąc prościej, firma może przenosić pieniądze na całym świecie od firmy do firmy, płacąc tak mało podatków, jak to jest możliwe. Zyski są deklarowane w krajach o najniższych stawkach podatkowych, a należności są deklarowane w innych miejscach. Większość międzynarodowych korporacji tak właśnie robi, aby uniknąć płacenia podatków. Poprzez zwiększenie liczby firm, można przemieszczać więcej pieniędzy i trudniej stwierdzić, ile rzeczywiście jest warta spółka.

Stworzenie przez Ford w 1997 roku spółki Visteon przyniosło mu dwie natychmiastowe korzyści. Po pierwsze, przeniosło zobowiązania na inne firmy. Co więcej, firma outsourcingowa miała konkurować w celu uzyskania zamówień. To obniżyło koszty.

W 2005 roku Ford uruchomił plan "Forward Way" (Droga Naprzód), który znacznie zwiększył skalę outsourcingu w firmie. Plan zakładał cięcia w Stanach Zjednoczonych o 250 mln EUR na „separację zatrudnionych" - co oznaczało zwolnienia. Zaproponowano oszczędności 220 milionów dolarów w odpisach aktywów trwałych - co oznacza, zamknięcie fabryk. Od czasu ogłoszenia planu w 2005 roku, Ford zmniejszył o połowę liczbę globalnej siły roboczej zatrudnionej przez firmę, pozbywając ponad 70 tys. pracowników, albo przez ich zwolnienie, albo zlecenie ich pracy firmom zewnętrznym.

Chociaż Ford zlecił duże ilości produkcji firmie Visteon, całkowicie kontroluje on tę firmę, która powinna być postrzegana tylko jako „fasada" dla operacji Forda. Na przykład, w ramach planu na rok 2005, Ford założył nową firmę o nazwie Automotive Components Holding (ACH). Spółka ta była bezpośrednio zarządzana przez Forda. Celem utworzenia ACH było zamknięcie mniej opłacalnej części Visteonu. W 2005 r. Ford przeniosł pracę siedemnastu fabryk i sześciu biur, zarządzanych przez rzekomo "niezależną firmę" Visteon, z powrotempod swoją bezpośrednią kontrolę za pośrednictwem ACH. Wiązało się to z transferem 18 tys.pracowników kontraktowych i 5000 pracowników stałych z Visteon do ACH. Do 2009 roku Ford sprzedał lub zamknął wszystkie operacje ACH.



W ramach tej korporacyjnej gry w szachy pracownicy są pionkami zatrudnianymi i porzucanymi przez firmę wedle jej woli. Czasem są zmuszani do przeprowadzki o setki kilometrów, aby zachować swoją pracę. Outsourcing jest często stosowany jako środek pozbawienia pracowników nawet najbardziej podstawowych praw, takich jak odprawy. Produkcja jest przenoszona, a firma ogłasza swoją upadłość jako sposób na uniknięcie płacenia odpraw i emerytur.

Firmy Visteon w Wielkiej Brytanii

Visteon stworzyła wiele firm w Wielkiej Brytanii w celu ukrywania zysków i unikania płącenia podatków. Na przykład Steve Gawne był dyrektorem zarządzającym Visteon w Wielkiej Brytanii, zanim firma ogłosiła swoją upadłość. Teraz jest dyrektorem firmy Automotive Products. Spółka jest zarejestrowana na adres Visteonu na Endeavour Drive, w miejście Basildon. Dyrektorem zarządzającym firmą jest Eric Sachs, wiceprezes, skarbnik i dyrektor ds. podatkowych Visteon International Holdings Inc. Visteon twierdzi, że Automotive Products jest "potencjalna spółką holdingową dla celów planowania podatkowego".

Planowanie podatkowe w języku biznesowym oznacza unikanie opodatkowania. Zazwyczaj jest to wykorzystywane przez spółki z dodatkowymi środkami pieniężnymi, które chcą uniknąć opodatkowania. Jedynym właścicielem 100 tys. funtów kapitału zakładowego Automotive Products jest Visteon Holdings International.

To jest tylko jeden z wielu interesów dyrektora Gawne. Jest on także dyrektorem Visteon Charleville we Francji, Visteon Engineering i Visteon Engineering Services Pension Trustees Limited. Był dyrektorem R-Tek Limited, jedna z firm Visteonu i Visteon Pensions Trustees Limited. Jest dyrektorem Linamar Automotive Systems, która nie należy do Visteonu, ale która kupiła fabrykę Visteon w Swansea w Wielkiej Brytanii w 2007 roku.

Interesująca jest nie tylko liczba stanowisk dyrektorskich, ale także sposób działania różnych części przedsiębiorstwa. Na przykład Gawne jest także dyrektorem firmy o nazwie Reydel Ltd. To jest kolejna spółka Visteonu. W 2007 r., udało im się wykazać obroty w wysokości 0 funtów i zysk w wysokości 396 tys. funtów.

Gawne także jest dyrektorem Infinitive Speech Systems UK Limited, innej firmy należącej do Visteonu, która miała obroty w wysokości 204 tys. funtów i zysk brutto w wysokości 1.313.000 funtów w 2007 roku. Wreszcie, jest dyrektorem Oritech Limited, która nie miała ani obrotu, ani zysku.

To oznaka wielkiego wyczucia biznesowego kierować firmą, która ma zyski wyższe od obrotów!

Ford także korzystał z Visteonu jako fasady, by okraść pracowników z ich emerytur. Przed ogłoszeniem zamknięcia Visteonu w Wielkiej Brytanii, fundusz emerytalny został przeniesiony, aby uniknąć płacenia zwalnianym pracownikom. Fundusze emerytalne zostały przeniesione w skomplikowanym transferze pomiędzy Ford i Visteon i z powrotem do Forda, a następnie do nowo utworzonej spółki Visteon Engineering Services.

Strajk pracowników Visteon UK

W 2000 r. Ford zlecił pracę kilku fabryk w Wielkiej Brytanii nowo utworzonej spółce Visteon w Wielkiej Brytanii. W momencie przeniesienia pracowników, z których część pracowała dla Forda od 30 lat, Ford obiecał, że wszyscy pracownicy Visteon zachowają takie same warunki jak pracownicy Forda. Porozumienie osiągnięte przez Europejską Radę Zakładową (ERZ) w 2000 r. stwierdzało: "Po podpisaniu porozumienia z Europejską Radą Zakładową (ERZ) wszyscy pracownicy Visteon (...) będą zachowywać takie same warunki zatrudnienia, ponieważ są one przeniesione z Ford do Visteon i pracownicy będą nadal korzystać z tej umowy (…) zachowanie warunków zatrudnienia obejmuje wynagrodzenia, emerytury i inne świadczenia. Visteon uhonoruje umowę z ERZ." Porozumienie również zobowiązało do powstrzymania się od zwolnień.

W marcu 2009 Visteon UK zamknął pozostałe trzy fabryki w Enfield, Basildon i Belfaście, ze stratą 600 miejsc pracy, po tym jak spółka matka w USA ogłosiła, że nie może dłużej utrzymywać oddziału w Wielkiej Brytanii. Pracownikom w tych trzech fabrykach dano 6 minut by opuścili fabrykę. Zebrano pracowników i powiedziano im, że fabryka zostanie zamknięta, ponieważ Visteon UK jest w stanie upadłości. Zostali poinformowani, że są zwolnieni i kazano im natychmiast zabierać rzeczy i opuścić budynek. Później, pracownicy zostali poinformowani, że ponieważ Visteon UK jest w stanie upadłości, nie otrzymają odpraw, ani emerytur. Jak już wspomniano później okazało się, że Ford przeniósł fundusze emerytalne zanim spółka ogłosiła swoją upadłość.

Tajne dokumenty o nazwach takich jak "Project Stone", " Project Protea" i" Project Kennedy", ujawniły, że Visteon UK miała szczegółowe plany od kilku lat, określające, jak zamknąć wszystkie trzy fabryki. W dokumentach przyznano, że planowane zamknięcie byłoby naruszeniem umowy zawartej w ERZ, ale firma poczuła, że nie byłoby większego oporu pracowników ponieważ planowała stopniowo zamknąć fabryki w ciągu kilka lat, co doprowadziłoby do demoralizacji pracowników.

Plan zamknięcia Visteon UK został uruchomiony. Stopniowo zmniejszano liczbę pracowników we wszystkich trzech fabrykach przez wiele lat. Na przykład, w 2000 r. w fabryce w Belfaście pracowało ponad 1000 pracowników. Ale do 2009 r. liczba pracowników została zmniejszona do zaledwie 200. Na nieszczęście dla Visteonu plan nie zadziałał. Po tym, jak ludziom kazano opuścić budynek, pracownicy we wszystkich trzech fabrykach odmówili i zaczęli natychmiast okupację. Pracownicy w Basildon zakończyli okupację i zamiast tego zorganizowali masowe pikiety. Pracownicy zakładów w Enfield i Belfast kontynuowali okupację. W fabryce w Belfaście strajk okupacyjny trwał 6 tygodni.



Na początku Ford twierdził, że Visteon UK była firmą całkowicie niezależną od Forda i z tego powodu strajk w Visteon UK nie miał nic wspólnego z Fordem. Ale wsparcie pracowników zatrudnionych w fabrykach Forda wzrosło i okupacje trwały. Pracownicy Forda uszkadzali części z fabryki Visteon w Republice Południowej Afryki, którą Ford wykorzystał w celu zastąpienia części produkowanych przez Visteon UK. Pracownicy Forda zagrozili podjęciem "nieoficjalnych" akcji, które zahamowałyby produkcję Forda.

W panice Ford szybko zgodził się na rozmowy z reformistycznymi związkami zawodowymi. Po kilku dniach ogłoszono, że Ford zgodził się wypłacić miliony funtów odpraw zwolnionym pracownikom. Ale fabryki pozostaną zamknięte i nie osiągnięto porozumienia o emeryturach.

Większość pracowników była zadowolona z wyniku, ale spora mniejszość czuła, że została "sprzedana" przez reformistyczne związki zawodowe. Związki zawodowe, obawiające się akcji prawnych, wywarły presję na pracowników Visteon UK, by skończyć okupacje i na związkowców w Fordzie, by nie podejmowali działań w celu wsparcia pracowników Visteonu. Wielu uważało, że gdyby reformistyczne związki zawodowe poparły okupacje, protest zakończyłby się zwycięstwem i fabryki nie zostałyby zamknięte.

Pracownicy Visteonu nadal walczą o swoje emerytury. Ale kampania zeszła na ścieżkę legalną i wygląda na to, że będzie ciągnąć się latami.

Najnowsze wiadomości są takie, że państwowy urząd kontroli funduszy emerytalnych bada, w jaki sposób fundusze emerytalne zostały przekazane. Reformistyczny związek UNITE podał Forda do sądu w tej sprawie.

Według najnowszego oświadczenia Forda, "sytuacja byłych pracowników Visteon UK jest niefortunna, ale odpowiedzialna za zarządzanie i finansowanie ich warunków pracy, w tym za zarządzanie funduszem emerytalnym, była firma Visteon." Ford stwierdził, że: "Zobowiązania Forda wobec byłych pracowników zostały zniesione i Ford uważa, że nie ma podstaw do wznowienia odpowiedzialności za świadczenia przeniesione do firmy Visteon".

Solidarity Federation jest brytyjską sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników. **www.solfed.org.uk**

Ten artykuł został napisany w związku z kampanią solidarności z pracownikami Visteon Cadiz Electronica.

Groźby i represje wobec związkowca



Nasz kolega Icaro z COB-AIT (Brazylijska Konfederacja Pracowników, sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników), pracował w fabryce typu „sweatshop" w miejscowości Araxá-Minas Gerais w Brazylii. Fabryka FF Mercantil produkuje artykuły sportowe dla marek Lotto i Finta. Podobnie, jak w sweatshopach w Azji, panują tam niskie płace, niezdrowe i niebezpieczne warunki pracy i atmosfera ciągłej kontroli nad pracownikami. W takiej sytuacji, pracownicy często mają poważne problemy, gdy starają się organizować.

Icaro został zwolniony z pracy za działalność związkową. Opłacalni bandyci (znani jako „pistoleros") przyszli do biura jego związku i ich grozili mu śmiercią. Gdy okazało się, że nie dał się zastraszyć i postanowił opisać swoją sytuację i wezwać do bojkotu produktów Lotto i Finta, został pozwany do sądu i grozi mu kara więzienia za to, że opisał sytuację panującą w fabryce i postanowił działać.

Niestety, groźby wobec naszego kolegi należy potraktować bardzo poważnie, bo morderstwa związkowców są na porządku dziennym w Ameryce Łacińskiej.

O co walczył Icaro i jego koledzy z fabryki? Obecnie pracownicy muszą pracować 6-7 dni w tygodniu, często z nadgodzinami, za mniej niż minimalną pensję. Warunki pracy są niebezpieczne, ponieważ pracownicy pracują z klejem do butów, który jest bardzo toksyczny, gdy nie ma odpowiedniej wentylacji. Ponadto warunki sanitarne nie są wystarczające, a w zakładach panuje bardzo wysoka temperatura. Pracownicy domagają się 8-godzinnego dnia pracy, 5 dniowego tygodnia pracy (poniedziałek-piątek), dodatków za pracę w niebezpiecznych warunkach, udziału w zyskach fabryki, instalacji klimatyzacji, oraz poszanowania prawa pracowników do zrzeszania się.

FF Mercantil produkuje m.in. buty i koszule sportowe oraz ubrania piłkarskie dla firm Lotto i Finta. Finta jest marką znaną w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach, natomiast Lotto jest obecne na polskim rynku i sponsoruje takie kluby jak Widzew Łódź, czy Arka Gdynia.

Związek Syndykalistów Polski popiera żądania pracowników FF Mercantil i ostro potępia wszystkie formy represji wobec działaczy pracowniczych. W maju, gdy otrzymaliśmy informację o zaistniałej sytuacji, założyliśmy stronę internetową z formularzem umożliwiającym wysyłanie protestów internetowych. W czasie trwania kampanii wysłano ponad 3000 protestów do FF Mercantil oraz do Lotto i Finta. Będziemy śledzić rozwój sytuacji i popierać Icaro w jego walce o sprawiedliwość.

www.lotto.zsp.net.pl

Serbia: Nie dla zwrotów własności przedwojennej

Serbia znalazła się pod silną presją Unii Europejskiej. Władze tego kraju muszą przyjąć narzucone przez Brukselę regulacje prawne, jeśli chcą liczyć na członkostwo w Unii. Jedną z ustaw, która musi zostać wprowadzona, a której skutki będą bardzo bolesne dla społeczeństwa, jest ustawa o zwrocie majątku przedwojennych właścicieli.

W Serbii, jak w wielu innych krajach Europy Wschodniej, po wojnie doszło do upaństwowienia pewnej część własności prywatnej. Jak w większości krajów, to mienie (budynki, fabryki, itd...) było wykorzystywane przez ludzi, którzy nie powinni ponosić żadnej odpowiedzialności za działania władz.

Anarcho-syndykalistyczna Inicjatywa (ASI), stowarzyszona z ZSP w ramach Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników grupa działająca w Serbii, wydała oświadczenie w sprawie planowanego zwrotu mienia i będzie się starać walczyć z jego społecznymi konsekwencjami. Zdaniem ASI, zwrot mienia będzie bardzo kosztowny i skorzystają na nim jedynie ludzie bogaci.

Ponadto, beneficjentami odszkodowań będą najprawdopodobniej dziedzice przedwojennej elity, lub ludzie, którzy w pokrętny sposób weszli w posiadanie tytułów prawnych do nieruchomości. Państwo serbskie zgodziło się na zapłacenie odszkodowania, gdy nie można zwróci nieruchomości, co będzie kosztować skarb państwa miliardy euro (których nie ma).

Bardziej korzystne byłoby zainwestowanie publicznych pieniędzy w tworzenie nowych miejsc pracy, lub pomoc zwykłym niezamożnym ludziom. Zamiast tego, państwo będzie klasę posiadaczy.

Aktywiści z ZSP działający w ruchu lokatorskim skontaktowali się z członkami ASI i zaoferowali, że podzielą się swoimi doświadczeniami. W Polsce dochodzi do prywatyzacji za wszelką cenę i widać, że władze chcą po prostu doprowadzić do likwidacji budownictwa komunalnego. Osoby, które otrzymują "zwrot" nieruchomości często nawet nie są spadkobiercami. Ich działania mają wszelkie cechy działań zorganizowanej grupy przestępczej, która przejmuje roszczenia, wykorzystuje nieruchomości w celach spekulacyjnych i pozbywa się lokatorów. Metody, jakimi się posługują, to podwyżki czynszów i nękanie lokatorów. W najgorszym wypadku, dochodzi nawet do fizycznej likwidacji niewygodnych lokatorów – jak w przypadku Jolanty Brzeskiej, która została spalona żywcem w Lasku na Kabatach.

Choć sytuacja w Serbii na pewno będzie się różnić od sytuacji w Polsce, opierając się na polskich doświadczeniach możemy ostrzec przed spodziewanymi skutkami społecznymi takich decyzji. Mamy nadzieję, że lokatorzy zorganizują się i będą stawiać opór. Serbia jest nękana korupcją na masową skalę, zwłaszcza w dziedzinie prywatyzacji. Widząc, jak przebiega prywatyzacja w tym kraju, nie może być wątpliwości, że reprywatyzacji nieruchomości będą towarzyszyć oszustwa na masową skalę.

ZSP działa w ruchu lokatorskim w Warszawie wraz z Komitetem Obrony Lokatorów, a we Wrocławiu wraz z Akcją Lokatorską. Aby dowiedzieć się więcej o tych działaniach, zobacz artykuł na stronie 11.



Aby dowiedzieć się więcej o Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników i jego działaniach, skontaktuj się z ZSP, lub odwiedź oficjalną stronę lub blog pod adresem
iwa-ait.org iwa-ait.blogspot.com

IMPEL – Praca nic nie warta



Wielu młodych pracowników nigdy nie zaznało pracy na stałą umowę. Śmieciowe umowy zlecenie są dla nich normą, a niepewne warunki zatrudnienia są wszystkim, czego doświadczyli w swojej karierze zawodowej. Jednak o wiele bardziej bolesny los spotyka pracowników, którzy przez dziesiątki lat cieszyli się umowami o pracę i stabilnym zatrudnieniem, do momentu w którym tzw. "program oszczędnościowy" i restrukturyzacja placówek państwowych nie pozbawiła ich etatów. Nieraz pracownicy ci pozostają w zakładzie w którym pracowali dotychczas. Jednak warunki ich zatrudnienia ulegają znacznemu pogorszeniu w związku przejęciem ich kontraktów przez agencje pracy tymczasowej.

Taka sytuacja spotkała pracownice szpitali w Szczecinie i Gdańsku. W kwietniu b.r. dyrektor szpitala przy ul. Arkońskiej w Szczecinie wręczył wypowiedzenia 130 salowym. Dyrekcja szpitala postanowiła podpisać kontrakt z agencją IMPEL i zmusić salowe do zatrudnienia się na umowach tymczasowych przez tę spółkę. Firma zaproponowała salowym 1,2 tys. zł (brutto) na umowę zlecenie. Jednak pracownice nie otrzymały nawet umów śmieciowych i przez wiele miesięcy pracowały na czarno. Gdy starały się uzyskać umowy, kierownictwo potraktowało je bardzo ordynarnie. Niektóre pracownice poskarżyły się na to, że firma oszczędza na środkach czystości i nie zapewnia właściwego zabezpieczenia BHP. Np. pracownice były zmuszane do czyszczenia toalet i następnie podawania pacjentom posiłków. Jednak dyrekcja nie chciała słyszeć skarg i pracownice zostały zwolnione. Wprowadzono też potrącenia z pensji, m.in. 500 zł. kary za palenie papierosów (zakaz nie dotyczy członków dyrekcji).

W Gdańsku, ponad trzystu pracowników Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego - salowych, noszowych, sanitariuszy, osoby zatrudnione w transporcie - straciło swoją stałą pracę w szpitalu i zostało przekazanych konsorcjum firm Impel Cleaning i Hospital Serwis Partner. Za ten jeden kontrakt firma Impel otrzymała 34,8 mln. zł. z publicznych pieniędzy. Udział usług dla sektora publicznego, głównie szpitali, stanowi ponad 30 procent przychodów firmy. W 2010 r., grupa Impel otrzymała przychody ze sprzedaży na poziomie 1 mld 110 milionów złotych, o ponad 77 milionów złotych więcej, niż w roku poprzednim. Jednak pomimo gigantycznych zysków firmy, pracownicy nie mogą liczyć na terminowe wypłaty wynagrodzeń. Impel oszczędza jak może, nie tylko opóźniając wypłaty, ale także zatrudniając nie przeszkolone osoby, które nie przeszły badań i niezbędnych szczepień, oraz inwalidów I i II grupy, za których nie trzeba płacić ZUS-u.



Takie praktyki służą tylko i wyłącznie zwielokrotnieniu zysków spółki, narażając życie i zdrowie pacjentów przez zaniedbania zasad higieny wynikające z oszczędności. Głównymi poszkodowanymi są jednak pracownicy, którzy zostali nagle postawieni w bardzo ciężkiej sytuacji życiowej. Publiczne pieniądze, zamiast utrzymywać dobry standard placówek medycznych i zapewniać godne warunki zatrudnienia personelu, są pompowane do prywatnych spółek i zapewniają krociowe zyski tylko nielicznym.



Więcej informacji:
pracownik.net.pl



RUCHY SPOŁECZNE, OPINIE

O godne warunki mieszkaniowe

Lokatorzy organizują się, by walczyć o godne warunki mieszkaniowe

Sytuacja lokatorów komunalnych w Warszawie należy do szczególnie dramatycznych. Nie chodzi tylko o rozpadające się kamienice komunalne, które od czasów wojny nie były remontowane, są zawilgocone i zagrzybione i w wielu przypadkach grożą zawaleniem. Nie chodzi też nawet o ogromne dla niezamożnych lokatorów koszty ogrzewania w zimie kamienic pozbawionych centralnego ogrzewania i tynków na zewnętrznych ścianach. Od 2008 r., władze Warszawy wprowadziły program drastycznych podwyżek czynszów, które sięgnęły w niektórych przypadkach nawet 200%. Dla wielu lokatorów płacenie tak wysokich czynszów jest po prostu niemożliwe, a zważywszy że już wcześniej byli zadłużeni, nie mogą liczyć na obniżki czynszu ze względu na złą sytuację materialną.



Sytuację pogarsza program reprywatyzacji budynków, które są oddawane prywatnym właścicielom razem z lokatorami. Władze miasta postanowiły nie przejmować się własnymi zobowiązaniami wobec lokatorów i pozbyły się problemu, przekazując umowy najmu nowym właścicielom. Lokatorzy zostali w ten sposób potraktowani jak meble będące na wyposażeniu budynku. Nowi właściciele, którzy ze spadkobiercami najczęściej nie mają nic wspólnego, przejmują kamienice w celach spekulacyjnych i nie są zainteresowani utrzymaniem w nich lokatorów komunalnych. Starają się ich pozbyć na wszelkie możliwe sposoby – odcinają im wodę i prąd, nakładają wygórowane czynsze. Prawo nie broni lokatorów i pozostawia ich na łasce właścicieli. Ostatnio, usunięto nawet zapis gwarantujący lokal zamienny w przypadku eksmisji. Przywrócono więc de facto eksmisję na bruk.

Wobec zagrożenia bezdomnością na tak masową skalę, lokatorzy byli zmuszeni, żeby podjąć próby walki. W 2008 r. powstał Komitet Obrony Lokatorów, który postawił sobie za zadanie wspólną walkę o zagwarantowanie poszanowania podstawowych praw lokatorów komunalnych i mieszkających w kamienicach reprywatyzowanych. Komitet realizuje wizję budowy ruchu społecznego przez pracę u podstaw, rozwiązując wspólnymi siłami indywidualne problemy lokatorów, którzy zgłaszają się po pomoc, wymagając w zamian jedynie tego, by osoby, które skorzystały z pomocy uczestniczyły w działaniach solidarnościowych z innymi lokatorami. Jak dotąd, udało się w ten sposób pomóc setkom osób, wymuszając na władzach przyznanie lokali komunalnych i socjalnych potrzebującym i wstrzymując eksmisje do czasu znalezienia lokali zamiennych.

Komitet wykorzystuje najróżniejsze środki - począwszy od pisania pism, po osobiste interwencje w urzędach, po akcje protestacyjne, demonstracje i blokady eksmisji. W ramach swoich działań, Komitet dokumentuje też historie lokatorów, publikując na swojej stronie filmy opisujące dramatyczne niekiedy sytuacje. Nie zawsze jest to pozbawione pewnego ryzyka, jak w przypadku materiału o pewnej zarządczyni kamienicy w dzielnicy Wawer, która odcięła dostęp do szamba i gazu lokatorom. Komitet Obrony Lokatorów został pozwany do sądu za przedstawienie tej sprawy szerokiej publiczności. Sprawa jest w toku.

Zobacz więcej na stronie komitetu:

lokatorzy.info.pl



Fail Trade czyli domestos ludzkich sumień

Karolina (ZSP Wrocław)

Idea sprawiedliwego handlu (ang. Fair Trade) miała w zamierzeniu dążyć do większej równości w handlu międzynarodowym, zwracać uwagę ludzi krajów rozwiniętych na ubóstwo, nierówności i wykluczenie ludności Południa. Wiele międzynarodowych korporacji (np. Nestle), hipermarketów oraz sieć kawiarń Starbucks podchwyciła tę ideę. Dlaczego? Bo sprawiedliwy handel podnosi status sklepu, bo klasa średnia potrzebuje produktów, które oczyszczą jej sumienie. W Polsce produkty fair trade nie są jeszcze tak popularne jak na Zachodzie. Jednym z powodów może być cena tych produktów, która wynika z dodatkowego pośrednika jakim są Niemcy oraz opłat za certyfikat, taki mały znaczek na opakowaniu. Ci, którzy promują ideę sprawiedliwego handlu w Polsce argumentują, że cena wynika z wysokiej jakości kawy, herbaty, czekolady i kakao, a są to przecież produkty BIO, rośliny uprawiane są bez sztucznych nawozów i oprysków – ekologiczne środki ochrony roślin są droższe. Trudno powiedzieć, czy faktycznie owe produkty są lepszej jakości, niż zwykłe kakao, czy zwykła kawa na sklepowej półce, jeśli brać pod uwagę walory smakowe. Wykluczenie całego ogromu chemii z produkcji na pewno sprawia, że są to artykuły wartościowe.

Nie będę przytaczać argumentów ekonomistów przeciwko fair trade, ponieważ średnio mnie ów aspekt interesuje. Warto zaznaczyć że w kategoriach wynagrodzenia sprawa etyki i równości jest poddawana w wątpliwość.

Dla mnie najciekawszym argumentem przeciwko sprawiedliwemu handlowi jest to, że idea ta przypomina trochę filantropię, a zazwyczaj jest takim domestosem dla ludzkich sumień. Sterylność sumień w kontraście z ogromem wyzysku jest czymś, do czego ludzie dążą, by czuć się lepiej w społeczeństwie wychowanym w duchu chrześcijańskiego miłosierdzia oraz kultu pracy i pieniądza. Jest to ten sam rodzaj środka czyszczącego co bojkot Coca-Coli i chińskich produktów, wegetarianizm, itd. Sama podpisuję się pod tym wszystkim, jednak tylko pogłębiając świadomość problemów, których te bojkoty dotyczą, stwierdzić można, że jest to jedynie gest symboliczny, symboliczna cegiełka i jeśli nie podejmie się dalszych kroków, można sobie jedynie napluć w twarz. I nie mówię tu o całkowitym odrzuceniu produktów nie tylko Nestle, Coca-Coli, ale i Unilevera, wspieraniu jedynie małych firm, kupowaniu w małych sklepach osiedlowych. Nie. Jest to błądzenie w świecie logo, w świecie symboli wyzysku, gdzie wyzysk znajduje się obok nas, w tym małym osiedlowym sklepie, w tej sprawiedliwej kawiarni, w tym małym browarze.

Nie ja pierwsza doszłam do tego wniosku. Wielu wolnościowców staje przed dylematem czy oprotestować hipermarket jako symbol konsumpcjonizmu i kapitalizmu, choć sami w nim zaopatrują się w większość produktów. Praca w hipermarkecie nie musi być okropnym znojem jeśli zestawić ją z pracą w twoim osiedlowym sklepiku. Pracownicy małych sklepów praktycznie nigdy nie walczą o przestrzeganie kodeksu pracy przez ich pracodawców. Pracownicy małych sklepów po prostu odchodzą lub znoszą wyzysk dalej, bo czasy niepewne… Zapewne wyzysk panujący w chińskiej fabryce jest większy, niż ten, który panuje w polskiej fabryce. Jednak nie można zapominać o tych, którzy są obok nas, o naszych rodzicach, którzy pracowali do późna w nocy, by kupić nam nową parę butów, o naszej sąsiadce, która robi zakupy w Biedronce, bo nie stać ją na nic innego, a także o sprzątaczkach, którym pełni lekceważenia zostawiamy kupę śmieci, butelek, psich kup i obsikaną deskę klozetową.

Pamiętajcie o pracownikach, którzy sprzedają wam sprawiedliwą kawę. Sztandarowym przykładem jest Starbucks, który zwalnia związkowców, jednak to kolejny symbol, ikonografia wyzysku, który nie ogranicza się do sieciówek i międzynarodowych korporacji. Etyka? Sprawiedliwość? A co z pracownikami berlińskiego kina Babylon? Zastanówcie się, czy osoba, która podaje wam sprawiedliwą kawę pracuje na normalną umowę. Jak cena najtańszej paczki sprawiedliwej kawy ma się do jej zarobków? Co by powiedzieli jej pracodawcy, gdyby chciała założyć związek zawodowy? Czy jej wymuszony uśmiech to wynik alternatywnej wizji handlu, „dobrego" kapitalizmu? Czy coś takiego jest w ogóle możliwe?

Odpowiedź na wszystkie pytania byłaby najprawdopodobniej negatywna. W Polsce sytuacja jest o tyle łatwa do przewidzenia, że nie ma jeszcze zbyt dużo miejsc, w których sprzedaje się „sprawiedliwą" kawę i herbatę, mydło i powidło. Pracownicy takich miejsc to albo koledzy pracujący razem jako nieformalna spółdzielnia (ale prędzej czy później przyjdzie ochota na rozszerzenie działalności, a wtedy trzeba będzie zatrudnić ludzi od brudnej roboty), albo zwykłe popychadła, to drugie stadium, gdy potrzebny jest ktoś do zaparzenia kawy, umycia kibla i okien. Inicjatorzy zajmą się biznesem, czyli tym, czym naprawdę jest tak zwany „sprawiedliwy handel". Czy istnieje sprawiedliwy biznes? Są lewacy, którzy łudzą się, że tak. W końcu wyzyskują tylko „bogate" dzieciaki Zachodu, a nie biednych mieszkańców Afryki, Indii, czy zapatystów. Wszystko pięknie, czerwieni się flaga, bo na niej robotników krew…

wroclaw.zsp.net.pl

Bunty Społeczne – dlaczego nie w Polsce?

Laure Akai (ZSP Warszawa)

Jak pewnie łatwo zauważyć, w wielu krajach na świecie mają ostatnio miejsce masowe protesty. Niektóre protesty mają swoją podstawę w złej sytuacji ekonomicznej, inne są wyrazem sprzeciwu przeciw cięciom budżetowym lub niedemokratycznym reżimom. Choć w Polsce coraz więcej osób żyje w ubóstwie, poziom indywidualnego zadłużenia wciąż rośnie, a warunki mieszkaniowe ulegają coraz dalej posuniętemu pogorszeniu, bezpłatna edukacja staje się niedostępne, społeczeństwo nie wyraża swojego niezadowolenia i nie wychodzi na ulice protestować.

Jak to rozumieć, czy to oznacza, że Polska jest już tak bogatym krajem, że wszyscy są zadowoleni?

Neoliberalna dogmatyka

Prawdopodobnie jednym z najważniejszych czynników, które tłumaczą brak poważnych buntów społecznych w Polsce, to uwewnętrznienie dogmatyki neoliberalnej. Przez wiele lat powtarzano te same hasła, te same teorie podchodzące od środowisk neoliberalnych. Te teorie zostały mocno zdyskredytowane na całym świecie w związku z zapaścią gospodarczą wywołaną przez amerykańskie banki. Pomimo, iż wszyscy na świecie odczuwają negatywne skutki społeczne takiej polityki i buntują się przeciw niej, u nas nadal ludzie dają sobie wmawiać, że jedynym problemem jest to, że społeczeństwo nie jest skłonne bardziej zacisnąć pasa. Za całą sytuację mają odpowiadać zwykli ludzie, a nie władze i osoby odpowiedzialne za kształt systemu ekonomicznego. Według polskich mądrali, największym problemem jest to, że ludzie nie chcą zaakceptować dalszych cięć.

Ta ideologia jest bardzo wygodna dla rządzących. Cięcia budżetowe zawsze będą dotyczyć normalnych ludzi pracujących, a nie ich. Oni nadal będą mieć dobre posady, wpływy i wciąż będą odnosić finansowe korzyści ze swojej pozycji.

Studenci, a przekonanie o nieadekwatności usług publicznych

W całej Europie, studenci protestowali przeciwko komercjalizacji edukacji. Odbyły się masowe protesty nawet w krajach „postkomunistycznych”, takich jak Chorwacja, Ukraina, czy Serbia.

W Polsce wszelkie próby tworzenia ruchu protestu szybko się kończyły i były nieliczne. Częściowo za sytuację odpowiada brak wiary w możliwość zmian, ale mamy też do czynienia z pewną specyfiką, która ułatwia akceptację niektórych kroków, takich jak komercjalizacja edukacji.



Protest studentów w Serbii.

Przez lata, rząd niewiele zrobił, by zapewnić dobrą jakość usług publicznych. Ważniejsze było wprowadzanie oszczędności, by zapewnić jak największy zysk politykom samorządowym i związanych z nimi firm. W rezultacie, choć wydano dużo pieniędzy na szkoły, szpitale, mieszkalnictwo - nie zawsze oznaczało to dobrą jakość tych usług. Ludzie mogli tylko pomarzyć o standardach obowiązujących w innych krajach. Tłumaczono im, że system publicznych usług zawsze musi być niesprawny, a system usług prywatnych zawsze jest dobry. Więc niektórzy po prostu przyjęli, że tak musi być.

System wyższej edukacji mógł zostać zreformowany i zapewne konieczne byłyby do tego znaczne nakłady finansowe, ale niekoniecznie przez wprowadzenie płatnych studiów na masową skalę .A tak właśnie się stało. W teorii, system ten ma być sprawiedliwy wobec „naprawdę biednych”... jednak nie jest. Obecnie, tysiące studentów z niezamożnych rodzin muszą pracować i mieszkać w nędzy, aby



zapewnić sobie wykształcenie. Jednak z powodu przekonania o nieadekwatności usług publicznych czują że płatne studia są w jakiś sposób „nieuniknione”.

Dekonstrukcja defetyzmu i mentalności neoliberalnej

Aby w Polsce doszło do wybuchu nowej fali buntów społecznych, musi najpierw dojść do dekonstrukcji mentalności neoliberalnej. Ludzie muszą nauczyć się patrzeć bardziej krytycznie na sytuację, w której się znajdują. Ale to nie wystarczy. Trzeba zacząć wierzyć w swoje własne siły i w to, że można coś zmienić. A to się nie uda, jeśli nie będziemy konsekwentnie budować ruchów społecznych. Nawet skromne działania podejmowane dziś, mogą wkrótce przynieść bardzo duże efekty.

Dni Gniewu i Marsz Oburzonych



Od czasu do czasu, zdarzają się protesty społeczne z szerokimi politycznymi hasłami. W maju Związek Syndykalistów Polski, razem z Komitetem Obrony Lokatorów, zorganizował protest nazwany „Dni Gniewu” z okazji spotkania prezydentów w Warszawie, w tym wizyty Baraka Obamy. Protest miał na celu pokazanie niezadowolenia z polityki elit, m.in. z marnowania publicznych pieniędzy na polityczne imprezy, gdy zwykli ludzie nie mają za co żyć.

W dniu 15 października, kiedy odbyły się masowe protesty w Europie organizowane przez tzw. „oburzonych”, licealiści z Warszawy także zorganizowali protest pod nazwą „Marsz Oburzonych”.



Protesty te może miały nieco inne postulaty, ale protestowano przeciw takim samym problemom, jak ubóstwo, społeczeństwo klasowe podzielone na bogatych i biednych, prywatyzacja usług publicznych, brak inwestycji w programy socjalne, itd...



Mamy nadzieję, że ruch protestu zaowocuje w Polsce i nie będziemy ostatnim krajem w Europie, gdzie ludzie spostrzegą się, że coś jest nie tak i że trzeba coś z tym coś zrobić. Byle tylko nie okazało się, że już jest za późno.



Bez kompromisów

ZAPŁATA - pismo Związku Syndykalistów Polski

Związek Syndykalistów Polski , ul. Targowa 22, 03-731 Warszawa info@zsp.net.pl

Adresy: gornyslask@zsp.net.pl , dolnyslask@zsp.net.pl, mazowsze@zsp.net.pl, warszawa@zsp.net.pl, edukacja@zsp.net.pl, ottoslaveforce@gmail.com

ZSP jest sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (MSP)